

Relazione annuale sulla Remunerazione 2018



INDICE

1 INTRODUZIONE	79
1.1 Premessa generale	79
1.2 Riferimenti Normativi	79
1.3 Finalità e contenuti	79
1.4 Predisposizione e struttura	80
2 SEZIONE PRIMA	81
2.1 <i>Governance e compliance</i>	81
2.2 Politica della remunerazione: finalità e principi generali	81
2.3 Struttura e articolazione della remunerazione esercizio 2017	82
2.4 Orientamenti e linee guida della politica per la remunerazione esercizio 2018	85
2.5 Procedure di gestione	88
3 SEZIONE SECONDA	89
3.1 Tabelle dei compensi degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	89
3.2 Tabella dei Piani di incentivazione monetaria a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	94
3.3 Tabella delle partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	95
PROPOSTA DI DELIBERA	96

1. INTRODUZIONE

1.1 PREMESSA GENERALE

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato dall'Assemblea del 22 marzo 2016, che ne ha fissato la durata per un periodo di tre esercizi (2016-2018), e quindi sino all'Assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2018.

Nel proprio ambito il Consiglio di Amministrazione ha istituito una serie di comitati, tra cui il Comitato per la Remunerazione, nominandone il Presidente (i "Comitati del Consiglio").

Come di seguito precisato, la remunerazione degli amministratori è stata fissata direttamente dall'assemblea su proposta dell'azionista di controllo, mentre quella degli amministratori investiti di particolari cariche (Presidente e Amministratore Delegato), dei componenti dei diversi Comitati del Consiglio e dell'Organismo di Vigilanza, è stata determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Il Comitato per la Remunerazione ha inoltre espresso la sua proposta ed il suo parere generale circa le linee guida di politica retributiva del *management* ed in particolare dei *Top Managers* che si identificano con i dirigenti con responsabilità strategiche nella società, identificati alla stregua dei criteri posti dal codice di autodisciplina nei componenti del Comitato Esecutivo a riporto diretto dell'Amministratore Delegato (Comex).

Tenuto conto di quanto sopra evidenziato e della scadenza del Consiglio di Amministrazione in carica nel corso dell'esercizio 2019, con particolare riferimento alle linee guida di politica remunerativa per l'esercizio in corso rappresentate al capitolo 2.4 della presente relazione, il Consiglio di Amministrazione uscente, con il parere del Comitato per la remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, ha ritenuto opportuno delineare un quadro di indirizzo delle politiche di remunerazione 2019, quale utile e preliminare riferimento per i nuovi organi sociali che saranno preposti a proseguire la gestione del corrente esercizio, fatta salva ogni prerogativa degli stessi nuovi organi societari in merito alle determinazioni che vorranno assumere in materia.

Conseguentemente, con riferimento alla politica di remunerazione 2019, qualora si rendessero opportuni significativi cambiamenti rispetto all'impostazione delineata nel presente documento, la Società si riserva di fornire adeguata informazione ai mercati con successive comunicazioni nel corso dello stesso esercizio.

1.2 RIFERIMENTI NORMATIVI

La presente relazione è stata definita in osservanza ed applicazione di quanto previsto dall'art. 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 ("TUF") ed è stata predisposta secondo le indicazioni contenute nell'art. 84-quater introdotto dalla Consob con delibera n.18049 del 23 Dicembre 2011, che ha modificato il regolamento emittenti emanato dalla stessa Consob in attuazione del TUF. Inoltre essa assume, quali linee guida generali di riferimento in materia di politiche di remunerazione, i principi espressi dall'art. 6 del codice di autodisciplina delle società quotate edizione luglio 2018 (il "Codice").

1.3 FINALITÀ E CONTENUTI

La relazione annuale sulla remunerazione fornisce un'informativa finalizzata ad accrescere la conoscenza e consapevolezza degli *shareholders* ed in generale degli investitori e del mercato, nonché della stessa Consob circa:

- la politica generale della Società in materia di remunerazione degli amministratori, del *Top Management*, inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, e più in generale del *management* aziendale, descrivendo la *governance* e le procedure utilizzate per la definizione, l'attuazione e la verifica dell'applicazione della stessa politica;

- un'informativa dettagliata e analitica circa le voci e i compensi che compongono la remunerazione degli amministratori con riferimento ad elementi di natura monetaria fissi e variabili, alla remunerazione basata su strumenti finanziari, ai benefici non monetari, alle partecipazioni detenute nella Società o in società da essa controllate, nonché ad ogni altra indennità o forma di compenso pattuito in relazione all'eventuale cessazione anticipata o alla cessazione naturale senza rinnovo dell'incarico ricoperto;
- un'informativa aggregata relativa alle voci e ai compensi che compongono la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento ad elementi di natura monetaria fissi e variabili, alla remunerazione basata su strumenti finanziari, ai benefici non monetari, alle partecipazioni detenute nella Società o in società da essa controllate, nonché ad ogni altra indennità o forma di compenso pattuito in relazione all'eventuale cessazione anticipata o alla cessazione naturale senza rinnovo dell'incarico ricoperto.

1.4 PREDISPOSIZIONE E STRUTTURA

La presente relazione sulla remunerazione, predisposta dalla Società, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 14 febbraio 2019 (acquisito il parere del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale); la prima sezione della relazione viene quindi sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea convocata per approvare il bilancio relativo all'esercizio 2018.

La relazione è inserita nel documento di *Corporate Governance* pubblicato con il Bilancio e la Relazione sulla Gestione per l'esercizio 2018; essa viene posta a disposizione del mercato entro il ventunesimo giorno precedente la data di detta Assemblea, ed è consultabile sul sito internet aziendale www.edison.it nella sezione *Governance*.

La relazione è strutturata secondo le linee guida espresse dal citato art. 84-*quater* ed in conformità con l'Allegato 3A, schema 7-*bis* e Schema 7-*ter* in esso richiamati.

2. SEZIONE PRIMA

2.1 GOVERNANCE E COMPLIANCE

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato dall'Assemblea del 22 marzo 2016, con durata sino all'Assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2018. La citata Assemblea ha determinato il compenso per i componenti del Consiglio di Amministrazione, fissandolo, per ciascuno di essi, in euro 50.000 lordi su base annua, oltre ad un gettone di presenza pari a euro 1.800 lordi per ogni riunione di Consiglio cui l'amministratore partecipi. Le suddette deliberazioni sono state adottate dall'Assemblea su proposta dell'azionista di controllo, in continuità con gli importi stabiliti per il precedente Consiglio.

Il Consiglio di Amministrazione dello stesso 22 marzo 2016 ha quindi deliberato, su proposta dell'Amministratore delegato e previo parere del Comitato per la Remunerazione e con il consenso del Collegio Sindacale circa:

- il compenso dei componenti dei Comitati del Consiglio (Comitato Controllo e Rischi, Comitato per la Remunerazione, Comitato Indipendenti) e dell'Organismo di Vigilanza, in continuità con gli importi stabiliti dal precedente Consiglio.

Il Consiglio di Amministrazione in data 10 maggio 2016 ha poi deliberato, previa proposta del Comitato per la Remunerazione e con il consenso del Collegio Sindacale circa:

- il compenso degli amministratori investiti di particolari cariche (Presidente e Amministratore delegato).

2.2 POLITICA DELLA REMUNERAZIONE: FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI

La politica generale della remunerazione ha la finalità fondamentale di attrarre e trattenere le migliori risorse funzionali allo sviluppo dell'azienda nel proprio settore di mercato, riconoscerne le responsabilità attribuite, motivarne l'azione verso il raggiungimento di obiettivi allineati alle aspettative degli *stakeholders*, sia nel breve che nel medio e lungo termine, nel rispetto della politica di gestione del rischio definita, e premiarne i risultati ottenuti.

Per la definizione della politica di remunerazione vengono di norma considerati:

- gli elementi essenziali della politica di remunerazione relativa all'esercizio precedente;
- l'andamento macro-economico generale ed i *trend* in atto con particolare riferimento al mercato del lavoro;
- l'andamento dei *trend* delle remunerazioni con riferimento alle grandi aziende che operano sul mercato domestico ed europeo, con particolare *focus* sul settore energetico italiano;
- la situazione economica aziendale in corso, gli obiettivi di breve e medio periodo nonché le sfide connesse alle strategie di medio-lungo periodo definite nel piano strategico aziendale.

Per l'analisi dei *trend* di mercato nonché del confronto e del posizionamento competitivo delle politiche aziendali e delle remunerazioni dei propri *managers* con il mercato, l'azienda si avvale del supporto di indagini esterne effettuate da qualificate società di consulenza che operano a livello internazionale.

Oltre ai riscontri di cui sopra e con particolare riferimento alle politiche di remunerazione degli amministratori, il Comitato per la Remunerazione può valutare, di volta in volta, di avvalersi a spese aziendali del supporto di qualificate società di consulenza esterne diverse da quelle normalmente utilizzate dal *management* aziendale. Relativamente all'esercizio 2018 il Comitato non si è avvalso di tale facoltà.

2.3 STRUTTURA E ARTICOLAZIONE DELLA REMUNERAZIONE ESERCIZIO 2018

Tenuto conto delle finalità generali sopra espresse e del posizionamento competitivo sul mercato di riferimento, la politica sulla remunerazione si è sviluppata, sulla base dei seguenti principi:

- per gli amministratori a cui sono attribuiti particolari cariche (Presidente e Amministratore delegato), la remunerazione monetaria è articolata in: una componente fissa annua lorda, ed - esclusivamente per gli amministratori a cui sono delegati poteri di gestione e controllo operativo (l'Amministratore delegato) -, una componente variabile annua lorda;
- la remunerazione fissa annua lorda è commisurata al contenuto di responsabilità dell'incarico ricoperto ed è sufficiente ad assicurare un'adeguata competitività del pacchetto economico, anche nell'eventualità di un mancato pagamento della componente variabile annua. Con riferimento al mandato relativo al triennio 2016-2018, tenuto conto dei principi e criteri generali sopra esposti al par. 2.2, il Consiglio di Amministrazione in carica, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito anche il Collegio Sindacale, ha valutato di:
 - a. determinare il compenso annuo del Presidente in una sola componente fissa, riducendone l'ammontare di circa il 30% rispetto al precedente mandato triennale, per riallinearlo con i *trend* ribassisti registrati sul mercato italiano per posizioni comparabili nel medesimo periodo, come anche evinto dai *benchmark* prodotti da specializzate società esterne. Tale compenso, unitamente a tutti i compensi definiti per la carica di amministratore, per espressa volontà dello stesso Presidente, vengono corrisposti direttamente da Edison Spa alla Società Capogruppo EDF SA;
 - b. confermare anche per il nuovo mandato in corso, ritenendolo adeguato, l'articolazione ed il compenso monetario annuo lordo dell'Amministratore delegato, così come già definito nel precedente mandato, preso atto del suo allineamento alla mediana di mercato attraverso i *benchmark* prodotti da specializzate società esterne. Tenuto conto della situazione personale dell'Amministratore delegato in carica - dipendente in regime di distacco internazionale da parte della Società Capogruppo - tale compenso comprende, inoltre, il valore dell'alloggio assegnatogli dall'azienda e del particolare regime fiscale applicato ai dipendenti espatriati secondo le politiche di Gruppo. L'articolazione del compenso dell'Amministratore Delegato si compone di una componente fissa annua lorda e di una retribuzione variabile annua lorda (MBO) pari a circa il 40% del complessivo compenso annuo lordo;
- la remunerazione variabile annua lorda per l'Amministratore delegato è predeterminata con riferimento ad un valore *target* (100%) e ad un valore economico minimo e massimo pari rispettivamente al 75% ed al 125% del valore *target*; essa è correlata al raggiungimento di obiettivi annui predefiniti e misurabili assegnati dal Consiglio d'Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale. Per l'esercizio 2018 sono stati considerati quali obiettivi di riferimento da collegare alla retribuzione variabile tre categorie di obiettivi che comprendono obiettivi di natura economico-finanziaria di peso complessivo pari al 45% (misurati da indicatori riferiti all'Ebitda, al *Cash Flow* e all'andamento dei costi operativi), obiettivi di natura gestionale industriale-commerciale e sociale di peso complessivo pari al 45% (costituiti da: indisponibilità del parco impianti termoelettrico, livello di produzione di idrocarburi, Ebitda mercato *power wholesales*, sviluppo portafoglio clienti e fatturato servizi energetici sul mercato finale, indice degli infortuni sul lavoro per il personale sociale e quello delle imprese esterne che operano per l'azienda nonché *leadership* manageriale rilevata attraverso l'opinione dei dipendenti misurata da una specifica *survey* gestita da qualificata società esterna). A complemento di tale paniere di obiettivi è stato poi assegnato un obiettivo complessivo di peso 10%, volto a valutare la soddisfazione degli *shareholders*, lasciato alla valutazione espressa attraverso il Consiglio di Amministrazione; ai fini di tale valutazione il Consiglio ha tenuto in particolare considerazione il lavoro ed i risultati del *management*

orientati a sostenere la nuova strategia di sviluppo e trasformazione aziendale avviata con l'esercizio 2016, valutata anche come impatto sulle prospettive di crescita e sostenibilità aziendale di medio periodo. Gli obiettivi così definiti sono rapportati ad una scala lineare espressa su tre soglie: una soglia minima di risultato da raggiungere (75%) al di sotto della quale l'obiettivo specifico non viene considerato raggiunto e non produce conseguentemente nessun effetto economico, una soglia *target* (100%) ed una soglia massima (125%). Gli obiettivi generali sopraddetti costituiscono analogamente obiettivi annuali comuni per tutto il *Top Management* ed il *Management* aziendale - ad integrazione degli obiettivi specifici di area e/o individuali - con incidenza del 60% sugli obiettivi complessivi assegnati ai *Top Managers* con responsabilità strategiche e del 20/30% per tutto il *Management*.

Con riferimento ai risultati conseguiti sugli obiettivi comuni assegnati per l'esercizio 2018 all'Amministratore delegato, il Consiglio di Amministrazione del 14 febbraio 2019, su proposta del Comitato per la Remunerazione - sentito anche il Collegio Sindacale - ha valutato e definito che il livello della *performance* complessiva raggiunta dall'Amministratore Delegato è pari al 116%. Il risultato sarà considerato anche quale riferimento per la quota parte di obiettivi comuni inserita nella scheda MBO 2018 dei *Top Managers* e di tutti i *Managers* secondo il peso sopraddetto.

Analogamente al Presidente, su espressa indicazione dell'Amministratore delegato, tutti i compensi percepiti per le cariche ricoperte da quest'ultimo vengono corrisposti da Edison Spa alla Società Capogruppo titolare del suo rapporto di lavoro subordinato;

- non sono stati introdotti strumenti di incentivazione azionaria e/o monetaria di medio-lungo periodo per gli amministratori a cui sono stati attribuiti cariche particolari (Presidente e Amministratore delegato). Per i *Top managers* che ricoprono responsabilità strategiche, il Consiglio di Amministrazione del 26 luglio 2016, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito anche il Collegio Sindacale, aveva approvato l'avvio di uno specifico programma di incentivazione monetaria di medio-lungo periodo per il triennio 2016-2018, analogamente a quanto in essere nel Gruppo e tenuto conto dei particolari assetti di *governance* della Società. Il Consiglio aveva quindi conseguentemente approvato gli obiettivi correlati a tale programma (connessi a parametri di *cash flow* medio di periodo, di riduzione *opex* e di sviluppo commerciale sul mercato italiano), i *bonus* massimi guadagnabili da ciascun beneficiario ed il relativo regolamento. Tale programma di incentivazione monetaria di medio-lungo periodo per i *Top managers* sarà oggetto di consuntivazione e relativo *pay-out* nel 2019.

Per tutto il *Management*, vengono confermate le linee guida generali di politica retributiva articolate su tre componenti (retribuzione fissa, retribuzione variabile di breve periodo e retribuzione variabile di medio-lungo periodo) raccomandate ed in uso sul mercato per società comparabili; coerentemente a tale impostazione e con riferimento specifico al middle management ed alcuni giovani *managers* di elevato potenziale il Consiglio di Amministrazione del 25 Ottobre 2018 ha approvato il lancio di un nuovo ciclo di piano *long term incentive* di durata triennale per il periodo 2019-2021, collegato a obiettivi strategici riferiti al piano strategico aziendale di medio periodo.

- non sono state al momento introdotte clausole di *claw-back* relative alla componente variabile di breve periodo degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche; quanto sopra in considerazione del rapporto contrattuale di lavoro subordinato che intercorre tra gli amministratori esecutivi in carica, i *Top Managers* e le società che esprimono la compagine azionaria, ed in ragione del rigoroso processo di verifica e controllo dei risultati raggiunti riferiti alla componente variabile effettuato dalla Società e verificato anche da organi indipendenti dal *Management*; inoltre va altresì tenuto conto della moderata significatività in valore assoluto di tale componente variabile, nonché della modesta diffusione di tale *practice* sul mercato, eccezione fatta per il settore finanziario;
- la remunerazione definita per l'Amministratore delegato e per tutti i dipendenti aziendali è di norma comprensiva di tutti i compensi eventualmente correlati ad eventuali incarichi

ricoperti per conto e nell'interesse della Società, in società controllate e/o partecipate, nonché in associazioni, enti, fondazioni;

- la remunerazione degli amministratori non esecutivi è commisurata all'impegno loro richiesto, tenuto conto anche della partecipazione ai Comitati istituiti in seno al Consiglio; è costituita da una componente predeterminata in cifra fissa annua e da un gettone di presenza da corrispondere per ogni riunione di Consiglio o di Comitato cui l'amministratore partecipi. Per i componenti dei diversi Comitati è stato attribuito a ciascun componente il medesimo compenso, fatta eccezione per i Presidenti dei Comitati per i quali è stato definito un compenso leggermente superiore, in linea con le prassi di mercato, diversificando la retribuzione da Comitato a Comitato, in relazione al diverso impegno richiesto. Non sono previste forme di remunerazione variabili connesse ai risultati aziendali in nessuna forma;
- con riferimento a particolari *benefits*, per il Presidente, tenuto conto delle responsabilità e modalità operative di esercizio della carica, non sono stati definiti particolari *benefits*; con riguardo ai *benefits* dell'Amministratore delegato in carica, la loro tipologia, finalità, trattamento è stata descritta al paragrafo di cui sopra afferente la remunerazione fissa, essendo stato ricompreso in essa il loro valore economico. Per tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale è attivata una specifica copertura assicurativa aziendale in materia di responsabilità civile verso terzi.
Per i *Top Managers* con responsabilità strategiche sono applicate le *policy* aziendali comuni a tutto il *management* in materia di *benefits* che prevedono in particolare l'assegnazione di una *company car* ad uso promiscuo, specifiche coperture previdenziali e sanitarie nonché assicurazioni per copertura da infortuni/malattia professionale, infortuni extraprofessionali e vita. I massimali di rischio coperto rappresentano condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dal vigente contratto collettivo di lavoro in materia e sono oggetto di periodico confronto con il mercato delle Società comparabili tramite il supporto di specifici report forniti da Società esterne specializzate;
- non esistono accordi tra la Società e gli amministratori, incluso l'Amministratore delegato, che prevedano particolari indennità in caso di dimissioni o revoca del mandato/incarico per qualsiasi ragione e/o causa, o di cessazione della carica a seguito di un offerta pubblica di acquisto, o di mancato rinnovo dello stesso alla sua naturale scadenza; quanto sopra, anche in considerazione del fatto che i soggetti che ricoprono incarichi esecutivi sono al contempo titolari di rapporti di collaborazione professionale con le società che compongono la compagine azionaria della società; tali rapporti sono regolati da specifici contratti individuali di lavoro subordinato che -sotto il profilo della continuità del rapporto- sono formalmente distinti e autonomi rispetto alla copertura di incarichi societari ed alla conseguente cessazione degli stessi. Tale profilo assume analoga rilevanza anche per i dirigenti della compagine azionaria eventualmente chiamati a ricoprire incarichi esecutivi nel Consiglio di Amministrazione della Società e/o di sue società controllate e/o collegate.
Quanto ai dirigenti con responsabilità strategiche di Edison, tutti legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato, anche in caso di cessazione della carica di amministratore, si applicano unicamente le tutele previste dal contratto di lavoro.
- Il Consiglio di Amministrazione non ha ritenuto di prevedere specifici piani di successione relativi agli amministratori con incarichi esecutivi; tale valutazione tiene conto in particolare della composizione della compagine azionaria in essere e della rilevante consistenza del bacino di risorse manageriali che compongono il Gruppo Internazionale dell'azionista di maggioranza; tali elementi si ritengono sufficienti a non far ritenere strettamente necessaria l'individuazione preventiva di tali soggetti. Viceversa, i piani di successione relativi ai *Top Managers*, ed ai *Managers* che coprono posizioni rilevanti sono gestiti nell'ambito di uno specifico processo interno soggetto a periodico aggiornamento, di norma con cadenza annuale.

2.4 ORIENTAMENTI E LINEE GUIDA DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE ESERCIZIO 2019

Il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, e sentito anche il Collegio Sindacale, con riferimento all'esercizio in corso ha espresso i seguenti orientamenti e linee guida:

- Scenario Macroeconomico: nel 2018 la crescita economica in Italia ha subito un rallentamento rispetto alla crescita del 2017, soprattutto nella seconda parte dell'anno ove si è registrato un progressivo indebolimento sia delle esportazioni sia della produzione industriale. La debole dinamica del prodotto interno lordo italiano è riconducibile sia a fattori esterni, come il calo delle esportazioni (particolarmente accentuato in mercati e prodotti che sono stati oggetto di politiche commerciali e industriali di stampo protezionistico), sia a fattori interni, per effetto di un andamento leggermente inferiore alle attese dei consumi delle famiglie. Su tale dinamica ha anche impattato la situazione politica interna, che ha avuto una prima fase di incertezza istituzionale post elettorale proseguita anche dopo la formazione del nuovo governo a seguito degli orientamenti di politica economica assunti dal nuovo governo. Nel confronto con le principali economie dei paesi europei- che hanno anch'esse registrato un progressivo rallentamento della crescita nel corso del 2018, l'Italia si mantiene su valori assoluti inferiori, anche per i minori investimenti pubblici connessi alla necessità di adottare politiche di contenimento dell'elevato stock di debito pubblico.
- Il rallentamento del ritmo di crescita, ha determinato per l'Italia una stima dei valori di PIL 2018 intorno all'1,2%, risultato inferiore alle previsioni formulate che erano previste sostanzialmente allineate ai valori 2017 (circa 1,5%). Lo scenario macroeconomico generale in atto, conferma anche per il 2019 la fase di rallentamento della crescita iniziata nella seconda parte del 2018 per tutte le principali economie dell'area euro. Per quanto riguarda il tasso generale di inflazione dei prezzi al consumo, esso ha registrato nel 2018 un valore sostanzialmente simile al 2017 intorno al'1,2%, che si conferma come dato di previsione anche per il 2019.
- Mercato del lavoro generale: nonostante la dinamica economica meno sostenuta, la situazione del mercato del lavoro in Italia ha continuato a mostrare anche nel 2018 un trend di leggero miglioramento, già registrato nel 2017, soprattutto nella lieve diminuzione del tasso di disoccupazione attestatosi al di sotto dell'11%. Analogo trend di miglioramento, si è registrato anche sulla riduzione del tasso di disoccupazione giovanile, che rimane tuttavia ancora particolarmente elevata rispetto alla media EU, così come il differenziale italiano rispetto alla EU misurato come tasso di occupazione. Il livello di disoccupazione in Italia nel breve periodo è stimato rimanere su valori tra il 10% e l'11%.
- Nel settore energetico italiano, l'anno 2018 ha confermato per il comparto elettrico il trend di crescita dell'anno precedente, con un ulteriore leggero aumento della domanda lorda intorno allo 0,4% mentre per il comparto gas si è registrata una riduzione della domanda del 3% circa rispetto al 2017. Il livello dei prezzi delle *commodities* energetiche ha registrato un aumento, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.
- Il mercato del lavoro del settore energetico ha confermato anche nel 2018 il trend di dinamicità avviatosi nel 2017, dovuto alla trasformazione profonda in atto in particolare nel comparto elettrico, per effetto delle nuove linee guida di politica energetica europee e nazionali, sempre più orientate a contenere gli impatti ambientali e climatici favorendo fonti di generazione di energia elettrica rinnovabili e a basso contenuto di emissioni, lo sviluppo di modelli e piattaforme di energia distribuita, il recupero di efficienza energetica e lo sviluppo della mobilità elettrica e di nuovi e servizi energetici aggiuntivi offerti al consumatore, facendo leva sul rilevante contributo apportato dalle nuove tecnologie, in particolare quelle digitali.

La rilevante fase di trasformazione in atto nelle aziende del settore energetico, determina la necessità di un forte investimento in formazione digitale per adeguare le competenze delle risorse attualmente impiegate, mitigando il rischio di perdita di competitività ed efficienza delle aziende del settore, ed al contempo la necessità di acquisire dal mercato nuove competenze e nuovi mestieri digitali per supportare i processi di innovazione e trasformazione in atto; tale scenario sta già determinando una crescente tensione e competitività sul mercato del lavoro per lo *shortage* di risorse qualificate detentrici di tali nuove competenze.

- In tale scenario di mercato, le tendenze generali in atto e le previsioni in materia di politiche retributive sul mercato domestico delle medio-grandi aziende, rilevate attraverso le indagini sistematiche di cui si avvale l'azienda attraverso le analisi fornite da specializzate società esterne, registrano per gli Amministratori Esecutivi e i *Top Managers* nel 2018 una dinamica della retribuzione in incremento rispetto al 2017, soprattutto per il contributo della componente variabile annua, tendenza confermata anche per l'anno 2019. Per quanto attiene più in generale ai *Managers*, nel 2018 si è rilevata una dinamica retributiva in incremento del 2,3% della retribuzione annua lorda fissa, sostanzialmente in linea con quella dell'anno precedente; le previsioni di crescita della dinamica retributiva della componente fissa per il 2019 si prevedono in leggera crescita rispetto al 2018 intorno al 2,7%. Tali valori consuntivi e previsionali della dinamica di crescita retributiva, includono gli effetti delle politiche salariali meritocratiche adottate dalle aziende e degli automatismi contrattuali connessi all'anzianità, con riferimento al solo effetto della politica salariale meritocratica aziendale, nel 2019 la previsione di spesa per le politiche salariali del *management* per la componente fissa annua lorda della retribuzione, si attestano intorno al 1,8% del monte salari. All'interno del mercato generale domestico, la dinamica di crescita delle retribuzioni del settore *energy*, conferma nel 2018 come nel 2017 un trend più contenuto di circa mezzo punto percentuale rispetto al mercato generale, mentre le previsioni riferite al 2019 sembrano evidenziare una tendenza orientata al recupero e riallineamento al mercato generale con un valore di crescita complessiva prevista del 3%, comprensiva degli automatismi contrattuali e di una politica meritocratica prevista sul valore pari al 2,2%.del monte salari della categoria.

- Anche nel 2018 come già in atto da diversi anni, l'azienda ha adottato una moderata politica salariale, più contenute rispetto al mercato generale ed in linea con il settore *energy*. All'interno di tale approccio generale, si registra l'invarianza anche nel 2018 dei compensi relativi agli amministratori esecutivi così come definiti all'inizio del mandato ed a valere per tutto il periodo di mandato 2016-2018, ed una politica salariale attenta a valorizzare in particolare il *middle management* ed i giovani *managers* che coprono posizioni organizzative rilevanti anche in chiave di potenziale sviluppo prospettico.

Conseguentemente e coerentemente alle linee guida definite dal Consiglio di Amministrazione in applicazione delle politiche ed indirizzi rappresentati nella Relazione sulla Remunerazione approvata dall'Assemblea, la politica retributiva applicata al *Top Management* ed a tutto il *management* ha consuntivato un incremento pari all'1,6%. Tale valore risulta lievemente più contenuto rispetto alla politica retributiva approvata per l'esercizio che indicava un incremento massimo dell'2%, comunque allineato al mercato *energy* (1,6%) e inferiore al mercato generale domestico (2,3%). La politica salariale adottata dall'azienda per l'esercizio 2018 ha tenuto conto anche dell'effetto conseguente al riconoscimento del *pay-out* relativo al piano triennale di medio-lungo termine LTI 2015-2017, consentendo così un contenimento degli interventi incrementali sulla retribuzione fissa, nonché dell'effetto della adozione sulla popolazione manageriale della Divisione Energy Services, costituita da aziende di recente acquisizione, di una politica salariale che ha privilegiato interventi sul complessivo pacchetto benefits in alternativa ad interventi di natura salariale.

Relativamente a tale gruppo di *managers*, l'intervento è finalizzato a consentire un graduale allineamento di tali componenti non monetarie ai trattamenti applicati al *management* del Gruppo Edison, favorendo i processi di integrazione.

- A livello di risultati economici ed industriali, l'azienda sta perseguendo nell'implementazione del piano di crescita e di recupero della redditività, in coerenza con la missione e la strategia di sviluppo definita all'interno del Gruppo; in particolare l'esercizio 2018 ha confermato il trend positivo già registrato nel 2017 su tutti i principali indicatori economici-finanziari, con risultati migliori rispetto agli obiettivi definiti a livello di budget per l'esercizio. In particolare, l'esercizio 2018 ha registrato il ritorno ad un risultato netto positivo a livello complessivo di gruppo Edison. La buona performance economica è confermata anche da positive *performances* sui principali obiettivi industriali, commerciali e sociali. Nel 2018, oltre allo sviluppo organico, l'azienda ha anche accelerato sul fronte della crescita per linee esterne, attraverso significative acquisizioni che rafforzano la sua presenza sul mercato finale, è entrata in nuovi mercati e ha avviato lo sviluppo di nuovi settori di business (Servizi alla Pubblica Amministrazione, *Small Scale LNG*); è inoltre proseguito e si è ulteriormente rafforzato l'impulso orientato allo sviluppo di innovative soluzioni/servizi offerte ai consumatori e alla trasformazione interna verso la diffusione di cultura e competenza digitali .
- Alla luce di tale contesto di mercato, Il Consiglio di Amministrazione in carica, considerando la sua scadenza del mandato con l'approvazione dell'esercizio 2018 da parte dell'Assemblea, ha ritenuto opportuno esprimere a seguito della presente relazione i seguenti orientamenti in tema di politica salariale 2019:
 - Con riferimento alle politiche di remunerazione degli amministratori, ivi inclusi gli amministratori investiti di particolari cariche ed i componenti dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione, si ritiene opportuno preliminarmente ricordare che tali compensi sono stati definiti all'inizio del mandato 2016-2018 sulla base di un confronto di un Mercato Comparabile (aziende italiane quotate sul FTSE MIB, di medio grandi dimensioni, prevalentemente operanti nel settore energy o in settori industriali). I compensi allora definiti sono stati mantenuti invariati per tutta la durata del mandato 2016-2018;
 - posto quanto sopra, il consiglio uscente della Società, tenuto conto del parere del Comitato per la Remunerazione, ha ritenuto in via preliminare che la politica di remunerazione adottata dalla Società nell'ultimo triennio, fosse tuttora adeguata nelle sue linee guida generali al contesto di mercato attuale nonché alle sfide strategiche che la Società dovrà affrontare nel prossimo futuro;
 - ciò nondimeno, il Consiglio, tenuto conto della raccomandazione del Comitato per la Remunerazione, ha ritenuto opportuno che la conferma di questa preliminare indicazione di continuità in materia di politica della remunerazione per gli amministratori con particolari incarichi, ed i componenti dei comitati interni al consiglio, fosse anche supportata da un'ulteriore verifica di confronto con il Mercato Comparabile a cura di società specializzate, ed eventualmente riconsiderata alla stregua delle evidenze emerse da tale verifica. Il Consiglio ha raccomandato inoltre che la suddetta verifica sia effettuata in tempi coerenti con le decisioni che dovranno essere assunte in materia di rinnovo degli organi di Governance della Società;
 - con riferimento alle politiche di remunerazione del *Top Management e Management*, tenuto conto delle previsioni di politica salariale espresse dalle analisi di mercato per il settore *energy*, valutato altresì il quadro economico generale ed i segnali di deterioramento e rallentamento rilevati nell'ultima parte del 2018, si ritiene opportuno adottare per il 2019 un budget di spesa per la politica salariale prudente ed in continuità con l'anno precedente (1,8% della massa salariale di riferimento), leggermente inferiore per gli aumenti salariali sulla componente fissa annua lorda al dato previsionale di mercato per il settore *energy* (2,2%). Tale minor spesa sulla componente salariale fissa, consente peraltro alla società di sostenere finanziariamente il miglioramento di alcune componenti del pacchetto *benefits* offerto al *management* rendendolo maggiormente competitivo, ed al contempo di allinearne i valori all'interno delle società del Gruppo Edison, proseguendo l'implementazione della strategia di integrazione del *management* delle società recentemente acquisite. Al mantenimento di un'adeguata competitività delle politiche salariali aziendali nel confronto del mercato, con particolare riferimento ai *Top Managers* e ai *Key managers*, contribuisce anche l'adozione

dei programmi di *Long Term Incentive* adottati dalla società ed in corso, per i quali si ritiene opportuno prevederne la continuazione anche in futuro.

- Anche per quanto attiene agli obiettivi per esercizio 2019 collegati alla componente variabile di breve periodo, si valuta opportuno la conferma di una struttura generale di un *panel* che includa obiettivi di natura economico/finanziaria e operativi di natura industriale/commerciale e sociale, che costituiscono altresì gli obiettivi comuni aziendali per il *Top Management* e per tutto il *management* aziendale.

2.5 PROCEDURE DI GESTIONE

Gli Organi Sociali coinvolti nella gestione della remunerazione degli amministratori sono:

- L'Assemblea, che definisce il compenso annuale per il Consiglio di Amministrazione relativo alla durata di ciascun mandato e, in linea con l'art. 123-ter del TUF, esprime un voto consultivo sulla prima parte della relazione sulla politica di remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione e ad essa sottoposta in sede di approvazione del bilancio d'esercizio.
- Il Consiglio di Amministrazione che definisce la ripartizione del compenso stabilito dall'Assemblea tra i membri che lo compongono, ove non vi abbia provveduto l'Assemblea, e che sulla base delle, e in coerenza con le linee guida contenute nella Relazione sulla Remunerazione, stabilisce il compenso per la partecipazione degli amministratori ai Comitati costituiti dallo stesso Consiglio. Il Consiglio definisce anche la struttura ed i compensi di qualsiasi natura per gli amministratori investiti di particolari cariche (Presidente e Amministratore delegato), gli obiettivi di riferimento a cui è correlata la componente variabile annua dell'Amministratore delegato, sia in sede di definizione che al momento della consuntivazione ed ogni eventuale piano di incentivazione di medio-lungo periodo anche a beneficio del *management* aziendale. A tal fine il Consiglio si avvale, in particolare, del supporto del Comitato per la Remunerazione con funzione propositiva in materia di remunerazione, e delibera sentito anche il Collegio Sindacale.
- Il Consiglio attribuisce quindi all'Amministratore Delegato, attraverso il coordinamento ed il controllo delle direzioni aziendali che al medesimo fanno capo, l'implementazione operativa delle decisioni assunte in materia di remunerazioni e ne monitora la corretta implementazione anche avvalendosi del supporto del Comitato per la Remunerazione. Infine, il Consiglio predispone la Relazione annuale sulla Remunerazione.
- Il Comitato per la Remunerazione, costituito dal Consiglio stesso che ne ha anche attribuito le relative funzioni (vedi Relazione sulla *Corporate Governance* 2016 a cui si rinvia) e approvato le norme di Funzionamento; per lo svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato si avvale del supporto operativo della Direzione *Human Resources & Organization* e, qualora valutato opportuno, di società qualificate di consulenza esterna diverse da quelle utilizzate normalmente dal *management* aziendale.
- Il Collegio Sindacale che svolge i compiti ad esso attribuiti dall'art. 2389 comma 3 del codice civile, per l'efficace esercizio dei quali partecipa, come membro invitato, nella persona del suo Presidente e/o degli altri sindaci, alle riunioni del Comitato per la Remunerazione.
- Il *Management* Aziendale che supporta l'attività del Comitato per la Remunerazione con compiti di segreteria generale (a cura della Direzione *Corporate Affairs*, che già assolve le medesime funzioni anche per il Consiglio di Amministrazione) e che fornisce gli elementi e i dati necessari all'istruttoria dei temi affrontati (a cura della Direzione *Human Resources & Organization*) partecipando alle riunioni del Comitato, su richiesta ed invito dello stesso.

3. SEZIONE SECONDA

3.1 TABELLE DEI COMPENSI DEGLI AMMINISTRATORI, DEI SINDACI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nella tabella alla pagina seguente sono riportati analiticamente i compensi degli ammiistratori, dei sindaci e dei dirigenti con responsabilità strategiche, anche se cessati nel corso dell'anno, maturati nel corso del 2018 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma riferiti alla società, alle società controllate e collegate alla data del 31 dicembre 2018.

Periodo di riferimento 1° Gennaio 2018 - 31 Dicembre 2018 (in migliaia di euro)

Soggetto		Descrizione e periodo carica				Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati
Nome e Cognome	Carica Ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica		Scadenza della carica (*)			
<i>Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2018</i>							
Jean-Bernard Lévy (a)	Presidente	01.01.18	31.12.18	31.12.2018	459	-	
Marc Benayoun (b)	Amm.Delegato	01.01.18	31.12.18	31.12.2018	761	-	
Marie-Christine Aulagnon (c)	Amministratore (e)	01.01.18	31.12.18	31.12.2018	61	39	
Béatrice Bigois (d)	Amministratore (e)	01.01.18	31.12.18	31.12.2018	59	30	
Paolo Di Benedetto (d)	Amministratore (e) (f) (g) (h)	01.01.18	31.12.18	31.12.2018	61	131	
Gian Maria Gros-Pietro (d)	Amministratore (e) (f) (g) (h)	01.01.18	31.12.18	31.12.2018	61	133	
Sylvie Jéhanno (c)	Amministratore	01.01.18	31.12.18	31.12.2018	57	-	
Nathalie Tocci (d)	Amministratore (f) (g)	01.01.18	31.12.18	31.12.2018	61	49	
Nicole Verdier-Naves (d)	Amministratore (f)	01.01.18	31.12.18	31.12.2018	61	27	
Totale compensi amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2018					1.641	409	
Totale compensi amministratori					1.641	409	
<i>Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2018 (i)</i>							
Serenella Rossi	Presidente Coll.Sind.	01.01.18	31.12.18	31.12.2019	75	-	
Lorenzo Pozza	Sindaco effettivo	01.01.18	31.12.18	31.12.2019	50	-	
Gabriele Villa	Sindaco effettivo	01.01.18	31.12.18	31.12.2019	50	-	
Totale compensi sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2018					175	-	
Totale compensi sindaci					175	-	
Totale compensi amministratori e sindaci alla data del 31 dicembre 2018					1.816	409	
Dirigenti con responsabilità strategiche in carica al 31 dicembre 2018 (o)					2.654 (p)	-	

(*) Il mandato scade con l'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio che chiude alla data indicata.

(**) I benefici non monetari si riferiscono a coperture assicurative stipulate dalla Società a favore dei soggetti ed al valore dei compensi in natura.

(a) Confermato Amministratore e Presidente dall'Assemblea del 22 marzo 2016.

(b) Confermato Amministratore dall'Assemblea del 22 marzo 2016 e Amministratore Delegato dal Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2016.

(c) Nominato Amministratore dall'Assemblea del 22 marzo 2016.

(d) Confermato Amministratore dall'Assemblea del 22 marzo 2016.

(e) Membro del Comitato di Controllo e Rischi.

(f) Membro del Comitato per la Remunerazione.

(g) Membro del Comitato Indipendenti.

(h) Membro dell'Organismo di Vigilanza.

(i) Nominati dall'Assemblea del 30 marzo 2017 che ne ha deliberato anche l'emolumento.

(l) Compenso variabile per il 2018.

(m) Compensi corrisposti direttamente alla Società EDF Sa e non al soggetto stesso.

(n) Compensi corrisposti direttamente al soggetto.

(o) N.10 dirigenti.

(p) Compensi per retribuzioni da lavoro dipendente.

(q) Si veda dettaglio nella successiva tabella 3.2.

Compensi								
Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (**)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro		
Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
-	-	-	-	459 (m)	-	-		
580 (l)	-	-	-	1.341 (m)	-	-		
-	-	-	-	100 (m)	-	-		
-	-	-	-	89 (m)	-	-		
-	-	-	-	192 (n)	-	-		
-	-	-	-	194 (n)	-	-		
-	-	-	-	57 (m)	-	-		
-	-	-	-	110 (n)	-	-		
-	-	-	-	88 (m)	-	-		
580	-	-	-	2.630	-	-		
580	-	-	-	2.630	-	-		
-	-	-	-	75 (n)	-	-		
-	-	-	-	50 (n)	-	-		
-	-	-	-	50 (n)	-	-		
-	-	-	-	175	-	-		
-	-	-	-	175	-	-		
580 (q)	-	-	-	2.805	-	-		
1.028 (q)	-	126	251	4.059	-	-		

Nella sottoriportata tabella è indicato il dettaglio delle voci "Compensi fissi" e "Compensi per la partecipazione a Comitati", degli amministratori e dei sindaci, della precedente tabella.

Periodo di riferimento 1° gennaio 2018 - 31 dicembre 2018 (in migliaia di euro)

Soggetto		Descrizione e periodo carica			Compensi fissi	Dettaglio dei compensi fissi		
Nome e Cognome	Carica Ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica		Scadenza della carica (*)	Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Emolumenti per i Gettoni di Presenza alle riunioni dei Consigli	Emolumento Fisso per la Carica	
					(1)	(1)	(2)	
<i>Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2018</i>								
Jean-Bernard Lévy (a)	Presidente	01.01.18	31.12.18	31.12.2018	459	50	9	400
Marc Benayoun (b)	Amm.Delegato	01.01.18	31.12.18	31.12.2018	761	50	11	700
Marie-Christine Aulagnon (c)	Amministratore (e)	01.01.18	31.12.18	31.12.2018	61	50	11	-
Béatrice Bigois (d)	Amministratore (e)	01.01.18	31.12.18	31.12.2018	59	50	9	-
Paolo Di Benedetto (d)	Amministratore (e) (f) (g) (h)	01.01.18	31.12.18	31.12.2018	61	50	11	-
Gian Maria Gros-Pietro (c)	Amministratore (e) (f) (g) (h)	01.01.18	31.12.18	31.12.2018	61	50	11	-
Sylvie Jéhanno (c)	Amministratore	01.01.18	31.12.18	31.12.2018	57	50	7	-
Nathalie Tocci (d)	Amministratore (f) (g)	01.01.18	31.12.18	31.12.2018	61	50	11	-
Nicole Verdier-Naves (d)	Amministratore (f)	01.01.18	31.12.18	31.12.2018	61	50	11	-
Totale compensi amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2018					1.641	450	91	1.100
Totale compensi amministratori					1.641	450	91	1.100
<i>Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2018 (i)</i>								
Serenella Rossi	Presidente Coll.Sind.	01.01.18	31.12.18	31.12.2019	75	75	-	-
Lorenzo Pozza	Sindaco effettivo	01.01.18	31.12.18	31.12.2019	50	50	-	-
Gabriele Villa	Sindaco effettivo	01.01.18	31.12.18	31.12.2019	50	50	-	-
Totale compensi sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2018					175	175	-	-
Totale compensi sindaci					175	175	-	-
Totale compensi amministratori e sindaci alla data del 31 dicembre 2018					1.816	625	91	1.100

(*) Il mandato scade con l'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio che chiude alla data indicata.

(1) Emolumenti deliberati dall'Assemblea del 22 marzo 2016.

(2) Emolumenti deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 10 maggio 2016.

(3) Emolumenti deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2016.

(a) Confermato Amministratore e Presidente dall'Assemblea del 22 marzo 2016.

(b) Confermato Amministratore dall'Assemblea del 22 marzo 2016 e Amministratore Delegato dal Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2016.

(c) Nominato Amministratore dall'Assemblea del 22 marzo 2016.

(d) Confermato Amministratore dall'Assemblea del 22 marzo 2016.

(e) Membro del Comitato di Controllo e Rischi.

(f) Membro del Comitato per la Remunerazione.

(g) Membro del Comitato Indipendenti.

(h) Membro dell'Organismo di Vigilanza.

(i) Nominati dall'Assemblea del 30 marzo 2017 che ne ha deliberato anche l'emolumento.

Compensi per la partecipazione a comitati	Dettaglio dei compensi per la partecipazione ai comitati							
	Emolumenti per la partecipazione al Comitato per il Controllo e Rischi (3)	Emolumenti per i Gettoni di Presenza al Comitato per il Controllo e Rischi (3)	Emolumenti per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione (3)	Emolumenti per i Gettoni di Presenza al Comitato per la Remunerazione (3)	Emolumenti per la partecipazione al Comitato Indipendenti (3)	Emolumenti per i Gettoni di Presenza al Comitato Indipendenti (3)	Emolumenti per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza (3)	Emolumenti per i Gettoni di Presenza all'Organismo di Vigilanza (3)
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
39	30	9	-	-	-	-	-	-
30	23	7	-	-	-	-	-	-
131	23	7	25	7	20	2	40	7
133	23	9	20	7	25	2	40	7
-	-	-	-	-	-	-	-	-
49	-	-	20	7	20	2	-	-
27	-	-	20	7	-	-	-	-
409	99	32	85	28	65	6	80	14
409	99	32	85	28	65	6	80	14
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
409	99	32	85	28	65	6	80	14

3.2 TABELLA DEI PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARIA A FAVORE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Periodo di riferimento 1° Gennaio 2018 - 31 Dicembre 2018 (in migliaia di euro)

Soggetto			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
Nome e Cognome	Carica Ricoperta	Piano	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabile	Erogabile/Erogato	Ancora differiti	
Marc Benayoun	Amministratore Delegato	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2018 (CdA 4 maggio 2018)	580 (a)	-	-	-	605 (c)	-	-
Totale			580	-	-	-	605	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche									
Compensi nella Società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2018	1.028 (b)	-	-	-	-	-	-
		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2017	-	-	-	-	1.027 (d)	-	-
		Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2016-2018 (CdA 27 luglio 2016)	-	-	-	90	-	1.011 (e)	-
Compensi da controllate e collegate		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2018	-	-	-	-	-	-	-
Totale			1.028	-	-	90	1.027	1.011	-
Totale			1.608	-	-	90	1.632	1.011	-

(a) Compenso variabile per il 2018. Compenso corrisposto direttamente alla società EDF Sa e non al soggetto stesso.

(b) Bonus variabile per il 2018 per n. 10 dirigenti con responsabilità strategiche.

(c) Compenso variabile del 2017 per la carica di Amministratore delegato, erogato nel 2018. Compenso corrisposto direttamente alla società EDF Sa e non al soggetto stesso.

(d) Bonus variabile del 2017 erogato per n. 9 dirigenti con responsabilità strategiche.

(e) Compenso differito per il Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2016-2018 per n. 7 dirigenti con responsabilità strategiche.

3.3 TABELLA DELLE PARTECIPAZIONI DETENUTE DAGLI AMMINISTRATORI, DAI SINDACI E DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nella sottoriportata tabella sono indicate le partecipazioni detenute nel periodo 31 dicembre 2017 - 31 dicembre 2018 nella Edison e nelle società da essa controllate alla data del 31 dicembre 2018, da amministratori, sindaci e dai dirigenti con responsabilità strategiche, anche se cessati in corso d'anno, nonché dai loro coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite.

Periodo di riferimento 1° Gennaio 2018 - 31 Dicembre 2018

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31.12.2017)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2018)
<i>Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2018</i>						
Jean-Bernard Lévy	Presidente		-	-	-	-
Marc Benayoun	Amm.Delegato		-	-	-	-
Marie-Christine Aulagnon	Amministratore		-	-	-	-
Béatrice Bigois	Amministratore		-	-	-	-
Paolo Di Benedetto	Amministratore		-	-	-	-
Gian Maria Gros-Pietro	Amministratore		-	-	-	-
Sylvie Jéhanno	Amministratore		-	-	-	-
Nathalie Tocci	Amministratore		-	-	-	-
Nicole Verdier-Naves	Amministratore		-	-	-	-
<i>Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2018</i>						
Serenella Rossi	Presidente Coll.Sind.		-	-	-	-
Lorenzo Pozza	Sindaco effettivo		-	-	-	-
Gabriele Villa	Sindaco effettivo		-	-	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche alla data del 31 dicembre 2018 (a)			-	-	-	-

(a) N.10 dirigenti.

PROPOSTA DI DELIBERA

Signori Azionisti,

l'assemblea è tenuta ad esprimere il proprio voto sulla "Sezione Prima" della Relazione sulla Remunerazione, che si riferisce alle politiche della Vostra Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche e alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica. La deliberazione non è vincolante.

Tale Relazione è stata predisposta conformemente a quanto indicato dalle vigenti disposizioni di legge e regolamentari e dal Codice di Autodisciplina delle società quotate, al quale la Vostra Società aderisce.

Se condividete i contenuti in essa indicati, Vi proponiamo di esprimere voto favorevole sulla "Sezione Prima" della Relazione sulla Remunerazione adottando la seguente deliberazione:

"L'assemblea degli azionisti,

- preso atto della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione, in applicazione di quanto previsto dall'art. 123-ter del decreto legislativo 58/1998 e successive modificazioni, e alle indicazioni contenute nell'art. 84-quater introdotto dalla Consob nel Regolamento Emittenti con delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011;
- esaminata in particolare la "Sezione Prima" relativa alla politica della Vostra Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche ed alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica;
- avuto riguardo al Codice di Autodisciplina delle società quotate, al quale la Società aderisce;
- assunto il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione;

delibera

- in senso favorevole sulla "Sezione Prima" della Relazione sulla Remunerazione."

Milano, 14 febbraio 2019

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Legale Rappresentante
Marc Benayoun

Edison Spa

Foro Buonaparte, 31
20121 Milano

Capitale Soc. euro 5.377.000.671,00 i.v.
Reg. Imprese di Milano - Monza - Brianza - Lodi e C.F. 06722600019
Partita IVA 08263330014
REA di Milano 1698754
edison@pec.edison.it

Il documento è disponibile anche
sul sito Internet www.edison.it

Coordinamento editoriale
Relazioni Esterne e Comunicazione Edison

Progetto grafico
In Pagina, Saronno (VA)

Fotografie
www.edisonmediacenter.it

Foto di copertina
Ideata da Stefano Boeri Architetti per Edison,
Lighthenge è un'installazione urbana di luce
che rende visibile, scenografica e condivisibile
l'idea di energia e le sue vaste implicazioni
nelle culture e nelle società contemporanee.

Stampa
Xxxx

Milano, marzo 2019

Questa pubblicazione è stata realizzata utilizzando carta ecologica, a basso impatto ambientale.





IN QUESTA PORTE
FATTE D'INGRAI DAL NOME DELLE VITTORIE
ONDE I GIOVANI ACCORSI VOLONTARI A COMBATTERE
DARCE GARIBOLDI
MAYOUBRANDO NEL MADOCCELA LA SECONDA RHOSSA
E FONDLO SILARATI
RINASCER DOPO XXI ANNI I ERDI INCANTATO NON DOMO
CHI OVEL SAVUTO SE L'OLIMPO
MA LO ETIPIA MELVORI FUI TISE NEL BRONZO
LA SUGGERENZA BELLA PATRIA