

RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE 2015

INDICE

1. INTRODUZIONE	69
1.1 Premessa generale	69
1.2 Riferimenti Normativi	69
1.3 Finalità e contenuti	69
1.4 Predisposizione e struttura	70
2. SEZIONE PRIMA	71
2.1 <i>Governance e compliance</i>	71
2.2 Politica della remunerazione: finalità e principi generali	71
2.3 Struttura e articolazione della remunerazione esercizio 2015	72
2.4 Orientamenti e linee guida della politica per la remunerazione esercizio 2016	74
2.5 Procedure di gestione	76
3. SEZIONE SECONDA	78
3.1 Tabelle dei compensi degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	78
3.2 Tabella dei Piani di incentivazione monetaria a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	82
3.3 Tabella delle partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	83
PROPOSTA DI DELIBERA	84

1. INTRODUZIONE

1.1 PREMESSA GENERALE

Il Consiglio di amministrazione in carica è stato nominato dall'assemblea del 22 marzo 2013, che ne ha fissato la durata per un periodo di tre esercizi (2013-2015), e quindi sino all'assemblea di approvazione del bilancio relativo al 2015.

L'attuale Presidente è stato nominato per cooptazione dal Consiglio di Amministrazione del 12 dicembre 2014, e confermato dall'assemblea del 26 marzo 2015. L'Amministratore delegato in carica è stato cooptato dal Consiglio di Amministrazione dell'8 dicembre 2015, con attribuzione delle deleghe per la carica di Amministratore delegato con efficacia dall'1 gennaio 2016, in sostituzione dell'Amministratore delegato che era stato nominato dal Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2013.

Il Consiglio di Amministrazione ha altresì istituito, nel proprio ambito, una serie di comitati, tra cui il Comitato per la Remunerazione, nominandone i rispettivi Presidenti (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 e dei componenti i diversi Comitati del Consiglio e dell'Organismo di Vigilanza, è stata determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Tenuto conto di quanto sopra evidenziato il Consiglio di Amministrazione in carica, in scadenza nel corso dell'esercizio 2016, oltre a riferire sulle linee guida della politica salariale a suo tempo definite – come illustrato nel paragrafo 2.4 della presente relazione –, ha ritenuto opportuno su conforme parere del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, delineare un quadro di indirizzo delle politiche di remunerazione 2016, 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 per la remunerazione 2016, la Società, qualora si rendessero opportuni significativi cambiamenti rispetto all'impostazione fin qui adottata e delineata nel presente documento, 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 2015 (il "**Codice**").

1.3 FINALITÀ E CONTENUTI

La relazione annuale sulla remunerazione fornisce un'informativa finalizzata ad accrescere la conoscenza e consapevolezza degli azionisti 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 15 febbraio 2016 (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 2015.

La relazione è inserita nel documento di *Corporate Governance* pubblicato con il bilancio e la relazione sulla gestione per l'esercizio 2015; 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 2013, con durata sino all'assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2015. 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.

Il Consiglio di Amministrazione dello stesso 22 marzo 2013 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.

Il Consiglio di Amministrazione in data 23 aprile 2013 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 *manager* 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 2015 il Comitato non si è avvalso di tale facoltà.

2.3 STRUTTURA E ARTICOLAZIONE DELLA REMUNERAZIONE ESERCIZIO 2015

Tenuto conto delle finalità generali sopra espresse e del posizionamento competitivo sul mercato di riferimento, la politica sulla remunerazione si è sviluppata secondo logiche di continuità con i due esercizi precedenti che compongono l'ambito complessivo del triennio di mandato del Consiglio di Amministrazione in carica, 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 livello di responsabilità proprie 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 2013-2015, 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) confermare, ritenendolo adeguato, il valore del compenso monetario annuo lordo del Presidente; così come definito all'inizio del mandato in corso, compenso articolato esclusivamente in una sola componente fissa; tale componente, 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;
 - b) confermare, ritenendolo adeguato, il compenso monetario annuo lordo dell'Amministratore delegato così come definito all'inizio del mandato in corso, tenuto conto che lo stesso era stato ridotto del 30% rispetto al precedente mandato, in considerazione del particolare *trend* di contenimento in atto sul mercato, e del nuovo assetto di *Governance* assunto dalla Società dopo il riassetto azionario completato nel corso dell'esercizio 2012. 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;
- **la remunerazione variabile annua lorda per l'Amministratore delegato** è predeterminata con riferimento ad un valore *target* (100%) e ad un valore economico massimo (125% del valore *target*), ed è correlata al raggiungimento di obiettivi predefiniti e misurabili assegnati dal Consiglio d'Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale. Con riferimento al mandato in corso, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di mantenere l'incidenza del compenso variabile nella misura del 40% (al valore *target*) rispetto al compenso complessivo annuo lordo definito per l'Amministratore delegato. Per l'esercizio 2015 sono stati considerati quali obiettivi di riferimento da collegare alla retribuzione variabile quattro obiettivi di natura economico-finanziaria di peso complessivo pari al 50% costituiti da: l'Ebitda - al netto degli effetti delle operazioni straordinarie relativi alla rinegoziazione/arbitrati relativi al prezzo dei contratti di approvvigionamento *long-term* di gas e dei costi operativi -, l'andamento dei costi operativi, il risultato economico delle attività di rinegoziazione/arbitrati relativi ai contratti *long-term* di gas, e il *Cash Flow*, oltre a quattro obiettivi di *performance* operativa (di peso complessivo pari al 40%) costituiti da: "sbilanciamento"¹ del parco impianti di generazione elettrica e valore economico generato dalla gestione dei servizi di dispacciamento di energia elettrica; livello di produzione di idrocarburi; contenimento dei crediti

1. Sbilanciamento di produzione = rapporto tra il programma di produzione che la società si è impegnata a fornire ai mercati di vendita dell'energia e la produzione fornita. È calcolato su base giornaliera per ogni singola unità produttiva e comprende tutti i mercati verso i quali è venduta l'energia elettrica (MGP, MI *intraday*, MSD, MB tempo reale)

commerciali e l'indice degli infortuni sul lavoro per il personale sociale e quello delle imprese esterne che operano per l'azienda. A complemento di tale paniere di obiettivi è stato poi assegnato un obiettivo complessivo di peso 10%, lasciato alla valutazione qualitativa degli azionisti espressa attraverso il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto della performance manageriale annua 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 sopradetti 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 Manager* con responsabilità strategiche.

Con riferimento ai risultati conseguiti sugli obiettivi comuni assegnati per l'esercizio 2015 all'Amministratore delegato, il Consiglio di Amministrazione del 15 febbraio 2016, su proposta del Comitato per la Remunerazione - sentito anche il Collegio Sindacale - ha valutato e definito che il livello della *performance* complessiva raggiunta è pari al 96%. Il risultato sarà considerato anche quale riferimento per la quota parte di obiettivi comuni inserita nella scheda MBO 2015 dei *Top Manager* e di tutti i *Manager*.

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) né per i Top manager che ricoprono responsabilità strategiche. Viceversa, con riferimento ad alcuni *middle manager*, il Consiglio di Amministrazione dell'11 febbraio 2015, su proposta del Comitato per la Remunerazione - sentito anche il Collegio Sindacale - ha valutato di avviare un secondo ciclo di *Long-Term Incentive (LTI)* per il triennio 2015-2017, analogamente a quanto già a suo tempo fatto nel triennio 2011-2013 (1 ciclo). Il nuovo ciclo coinvolge 67 *manager* ed è collegato al raggiungimento di obiettivi diversi da quelli presi a riferimento per gli MBO annuali. Tali obiettivi sono correlati a parametri di redditività e funzionali ad assicurare una prospettiva di sostenibilità economica-finanziaria-industriale della Società nel medio periodo. Il piano attuale non include l'Amministratore delegato ed il *Top Management* per il quale il Consiglio di Amministrazione, su raccomandazione del Comitato per la Remunerazione, ha ritenuto opportuno valutare la possibilità di attuare diverse e più adeguate soluzioni, in coerenza con le politiche di Gruppo afferenti tale categoria, tenendo altresì in considerazione i particolari assetti di *governance* della società;
- 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 **benefit**, per il Presidente, tenuto conto delle responsabilità e modalità operative di esercizio della carica, non sono stati definiti particolari **benefit**; con riguardo ai **benefit** 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 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 Manager** con responsabilità strategiche sono applicate le **policy** aziendali comuni a tutto il **management** in materia di **benefit** che prevedono in particolare l'assegnazione di una **company car** in 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;

- 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 **mancato rinnovo** dello stesso alla sua naturale scadenza; conseguentemente, non sono state riconosciute particolari indennità agli amministratori cessati dalla carica nel corso dell'esercizio 2015, ivi compreso l'Amministratore Delegato cessato con effetto dall'1 gennaio 2016, come precisato in premessa.
- **i piani di successione relativi agli amministratori con incarichi esecutivi** sono gestiti nell'ambito dei processi di avvicendamento dei **Top Manager** della Capogruppo per le società controllate e dei loro periodici aggiornamenti, di norma con cadenza annuale.

2.4 ORIENTAMENTI E LINEE GUIDA DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE ESERCIZIO 2016

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:

- Con riguardo allo scenario economico generale domestico, il 2015 ha registrato il primo segnale di crescita positiva dopo due anni di recessione, ed una ripresa economica che, seppur lenta e graduale, è finalmente sostenuta anche dalla ripresa della domanda interna. I macro indicatori economici e sociali registrati nel 2015 in Italia evidenziano una crescita del PIL intorno all'0,8% (-0,4% nel 2014) ed un tasso di disoccupazione ancora elevato ma in discesa all'11,3% (oltre 13% nel 2014). Anche l'inflazione, dopo la continua e significativa discesa nel 2013 e nel 2014 fino a toccare punte di deflazione, è leggermente cresciuta nel 2015, pur mantenendosi su valori contenuti, al di sotto dell'1%, soprattutto per effetto del crollo rilevante dei prodotti energetici importati. Per il 2016 gli scenari economici attesi e recepiti anche nei documenti di programmazione economica e finanziaria del Governo, registrano un consolidamento e graduale rafforzamento della ripresa economica in corso, riflessa in indicatori macro economici che prevedono un Pil atteso intorno all'1,5%, un'inflazione generale in crescita intorno all'1% (seppur ancora contenuta dal basso prezzo dei prodotti petroliferi), ed una disoccupazione in ulteriore riduzione, sostenuta dal positivo **trend** economico e dagli interventi di politica del mercato del lavoro introdotti nel 2015 (sgravi contributivi per nuove assunzioni stabili e **jobs act**). Il riflesso di tale scenario sul **trend** del mercato del lavoro generale in Italia nel 2016 dovrebbe confermare e consolidare una moderata ma graduale crescita e dinamicità della domanda nei principali settori produttivi. Tuttavia si prevede che il settore energetico, sia per il comparto elettrico che per quello idrocarburi, continui a soffrire a causa di fattori di strutturale debolezza e di elementi di negativa congiuntura economica. In particolare, il settore elettrico è caratterizzato da una bassa domanda interna e da una situazione strutturale di **overcapacity** produttiva; ciò nonostante, il settore è altresì caratterizzato da una fase di riassetto del mercato tra gli operatori

avviata nel 2015 che potrebbe determinare prospetticamente uno scenario di maggiore dinamicità del relativo e sottostante mercato del lavoro. Viceversa, il settore idrocarburi, per effetto dello scenario macro economico internazionale in corso, ed in particolare della drastica riduzione del prezzo delle materie petrolifere, registra una temporanea fase di rallentamento e/o contrazione degli investimenti di sviluppo nonché processi di ristrutturazione da parte dei principali operatori internazionali con conseguente temporanea fase di bassa dinamicità del mercato del lavoro sottostante, sia in Italia che all'estero.

In tale contesto di mercato, le tendenze generali in atto e le previsioni in materia di politiche retributive per Amministratori Esecutivi, *Top Executive* ed *Executive* sul mercato domestico delle medio-grandi aziende - rilevate attraverso le indagini sistematiche e periodiche di cui si avvale l'azienda attraverso i *report* periodici forniti da specializzate società esterne - confermano una tendenza anche per l'anno 2016 a politiche salariali prudenti e conservative, in linea con il *trend* degli anni precedenti, in particolare con riguardo agli Amministratori e al *Top Management*. Da tali *report*, con riferimento al mercato generale Italia per l'anno in corso, si evince che le previsioni di dinamica complessiva di incrementi salariali per il 2016 per la parte fissa sono previste intorno al 2,5% del monte salari, sostanzialmente in linea con il valore dell'anno 2015 ed inclusive del residuale impatto degli automatismi contrattuali.

- Nel contesto di mercato sopra rappresentato, a partire dall'esercizio 2012, l'azienda ha applicato una progressiva ma significativa riduzione dei compensi riferiti agli amministratori con particolari incarichi. L'azienda ha anche coerentemente contenuto, a partire dall'avvio dell'attuale ciclo di recessione economica, le politiche salariali relative a tutto il *management*. Relativamente all'esercizio 2015, coerentemente alle linee guida definite dal Consiglio di Amministrazione in applicazione delle politiche ed indirizzi rappresentati nella Relazione sulla Remunerazione approvata dall'assemblea del 26 marzo 2015, nonché con il programma-obiettivo di contenimento dei costi operativi avviato nell'anno, la dinamica retributiva aziendale per effetto della politica retributiva applicata al *Top Management* ed a tutto il *management* ha consuntivato un incremento pari all'1,8%. Tale valore risulta inferiore al dato medio di mercato, pari al 2,0%, e anche più contenuto rispetto alla politica retributiva approvata per l'esercizio che indicava un *range* di incremento compreso tra il 2,0%-2,2%.
- A livello di risultati economici ed industriali, l'azienda è impegnata a recuperare redditività ed al contempo avviare un nuovo ciclo di crescita nel medio-lungo periodo, in coerenza con la missione e la strategia di sviluppo definita all'interno del Gruppo e le opportunità di consolidamento che si prospettano sul mercato domestico. In tale contesto, nel corso dell'esercizio 2015, pur in uno scenario di mercato in crescente criticità per il settore energetico, il management ha complessivamente conseguito gli obiettivi operativi economici-industriali e sociali approvati ad inizio anno ed annunciati al mercato, con un risultato di particolare significatività a livello di margine operativo lordo, ed un ulteriore miglioramento della posizione finanziaria netta.
- Alla luce di tale contesto di mercato, il Consiglio di Amministrazione in carica, considerando la sua scadenza con l'approvazione da parte dell'assemblea del bilancio 2015, ha ritenuto di mantenere ferme per i suoi componenti le politiche di remunerazione già assunte e rappresentate nelle precedenti relazioni sulla remunerazione già sottoposte all'annuale valutazione dell'assemblea.
- Per quanto afferisce il periodo temporale dell'esercizio 2016 successivo alla nomina del nuovo Consiglio d'Amministrazione, fermo restando le valutazioni e prerogative di competenza del medesimo in materia, il Consiglio in carica ritiene che, nella definizione delle politiche salariali non si possa prescindere dalla considerazione sia della perdurante criticità del settore elettrico e idrocarburi, sia degli effetti dei rilevanti processi di riassetto e consolidamento del mercato che potrebbero coinvolgere importanti operatori del settore. Circostanza che induce a ritenere tuttora preferibile l'adozione di politiche salariali in continuità con il triennio precedente e orientate a prudenza e contenimento, in particolare per le componenti monetarie fisse e variabili

di breve periodo. Contemporaneamente e come già espresso nella relazione per la remunerazione 2014-2015, l'opportunità di introdurre - con particolare riferimento agli Amministratori esecutivi - strumenti di incentivazione variabile di medio periodo connessi ad obiettivi strategici rilevanti a medio termine (LTI), coerentemente all'adozione di analoghi strumenti all'interno del Gruppo, anche valutando l'opportunità di introdurre eventuali clausole di "claw back" delle componenti variabili così definite, come raccomandato dal Codice di Autodisciplina delle Società Quotate (art. 6, criterio applicativo 6.C.1, lettera f).

- con riferimento al *Top Management* e più in generale al *management* aziendale, l'adozione di una politica salariale 2016 moderata, soprattutto sugli aumenti della componente fissa annua lorda, in sostanziale continuità con la politica adottata negli esercizi precedenti, leggermente più conservativa delle previsioni del mercato generale Italia e coerente con i *budget* di costo del lavoro approvati per l'esercizio in corso; con riferimento agli incrementi salariali dell'anno si prevede un valore contenuto entro il 2%, inferiore di circa lo 0,5% rispetto alle previsioni del mercato generale Italia per la categoria;
- anche per quanto attiene agli obiettivi per esercizio 2016 collegati alla componente variabile dell'Amministratore delegato, si valuta opportuno indicare al nuovo Consiglio, 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 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* 2015 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 sottoriportata tabella sono riportati analiticamente i compensi degli amministratori, dei sindaci e dei dirigenti con responsabilità strategiche, anche se cessati nel corso dell'anno, maturati nel corso del 2015 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma riferiti alla società, alle società controllate e collegate alla data del 31 dicembre 2015.

Periodo di riferimento 1° gennaio 2015 - 31 dicembre 2015 (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 (*)			
Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2015						
Jean-Bernard Lévy (a)	Presidente	01.01.15 - 31.12.15	31.12.2015	661	-	
Bruno Lescoeur (b)	Amministratore delegato	01.01.15 - 31.12.15	31.12.2015	761	-	
Marc Benayoun (c)	Amministratore	08.01.15 - 31.12.15	31.12.2015	5	-	
Béatrice Bigois (b)	Amministratore (e)	01.01.15 - 31.12.15	31.12.2015	61	39	
Paolo Di Benedetto (b)	Amministratore (e) (f) (g) (h)	01.01.15 - 31.12.15	31.12.2015	61	137	
Philippe Esper (b)	Amministratore	01.01.15 - 31.12.15	31.12.2015	61	-	
Gian Maria Gros-Pietro (b)	Amministratore (e) (f) (g) (h)	01.01.15 - 31.12.15	31.12.2015	59	133	
Thomas Piquemal (b)	Amministratore (e)	01.01.15 - 31.12.15	31.12.2015	57	22	
Nathalie Tocci (b)	Amministratore (f) (g)	01.01.15 - 31.12.15	31.12.2015	61	52	
Nicole Verdier-Naves (b)	Amministratore (f)	01.01.15 - 31.12.15	31.12.2015	61	25	
Totale compensi amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2015				1.848	408	
Amministratori cessati nel corso del 2015						
Denis Lépée (b)	Amministratore	01.01.15 - 02.12.15	02.12.2015	53	-	
Totale compensi amministratori cessati nel corso del 2015				53	-	
Totale compensi amministratori				1.901	408	
Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2015 (d)						
Serenella Rossi	Presidente Coll. Sind.	01.01.15 - 31.12.15	31.12.2016	60	-	
Giuseppe Cagliero	Sindaco effettivo	01.01.15 - 31.12.15	31.12.2016	40	-	
Leonello Schinasi	Sindaco effettivo	01.01.15 - 31.12.15	31.12.2016	40	-	
Totale compensi sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2015				140	-	
Totale compensi sindaci				140	-	
Totale compensi amministratori e sindaci				2.041	408	
Dirigenti con responsabilità strategiche in carica al 31 dicembre 2015 (n)				2.784 (o)	-	

(*) 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) Cooptato amministratore e Presidente dal CdA del 12 dicembre 2014 e successivamente confermato dall'assemblea del 26 marzo 2015.

(b) Nominato dall'assemblea del 22 marzo 2013.

(c) Cooptato dal Consiglio di Amministrazione dell'8 dicembre 2015 e nominato Amministratore delegato a far data dal 1° gennaio 2016.

(d) Nominati dall'assemblea del 28 marzo 2014.

(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) Compenso variabile per il 2015.

(l) Compensi corrisposti direttamente alla società EDF Sa e non al soggetto stesso.

(m) Compensi corrisposti direttamente al soggetto.

(n) Include n. 9 dirigenti.

(o) Compensi per retribuzioni da lavoro dipendente.

(p) Si veda dettaglio nella successiva tabella 3.2.

Compensi variabili non equity		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	Benefici non monetari (**)	Altri compensi				
-	-	-	-	661 (l)	-	-	
480 (i)	-	-	-	1.241 (l)	-	-	
-	-	-	-	5 (l)	-	-	
-	-	-	-	100 (l)	-	-	
-	-	-	-	198 (m)	-	-	
-	-	-	-	61 (m)	-	-	
-	-	-	-	192 (m)	-	-	
-	-	-	-	79 (l)	-	-	
-	-	-	-	113 (m)	-	-	
-	-	-	-	86 (l)	-	-	
480	-	-	-	2.736	-	-	
-	-	-	-	53 (l)	-	-	
-	-	-	-	53	-	-	
480	-	-	-	2.789	-	-	
-	-	-	-	60 (m)	-	-	
-	-	-	-	40 (m)	-	-	
-	-	-	-	40 (m)	-	-	
-	-	-	-	140	-	-	
-	-	-	-	140	-	-	
480 (p)	-	-	-	2.929	-	-	
1.001 (p)	-	134	182	4.101	-	-	

Relazione sulla Remunerazione

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 2015 - 31 dicembre 2015 (in migliaia di euro)

Soggetto		Descrizione e periodo carica			Compensi fissi	Dettaglio dei Compensi fissi			Compensi per la partecipazione a Comitati
Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (*)	Emolumenti deliberati dalla assemblea (1)		Emolumento per i Gettoni di presenza alle riunioni dei Consigli(1)	Emolumento Fisso per la Carica (2)		
<i>Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2015</i>									
Jean-Bernard Lévy (a)	Presidente	01.01.15 - 31.12.15	31.12.2015	661	50	11	600	-	
Bruno Lescoeur (b)	Amministratore delegato	01.01.15 - 31.12.15	31.12.2015	761	50	11	700	-	
Marc Benayoun (c)	Amministratore	08.12.15 - 31.12.15	31.12.2015	5	3	2	-	-	
Béatrice Bigois (b)	Amministratore (e)	01.01.15 - 31.12.15	31.12.2015	61	50	11	-	39	
Paolo Di Benedetto (b)	Amministratore (e)(f)(g)(h)	01.01.15 - 31.12.15	31.12.2015	61	50	11	-	137	
Philippe Esper (b)	Amministratore	01.01.15 - 31.12.15	31.12.2015	61	50	11	-	-	
Gian Maria Gros-Pietro (b)	Amministratore (e)(f)(g)(h)	01.01.15 - 31.12.15	31.12.2015	59	50	9	-	133	
Thomas Piquemal (b)	Amministratore (e)	01.01.15 - 31.12.15	31.12.2015	57	50	7	-	22	
Nathalie Tocci (b)	Amministratore (f)(g)	01.01.15 - 31.12.15	31.12.2015	61	50	11	-	52	
Nicole Verdier-Naves (b)	Amministratore (f)	01.01.15 - 31.12.15	31.12.2015	61	50	11	-	25	
Totale compensi amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2015				1.848	453	95	1.300	408	
<i>Amministratori cessati nel corso del 2015</i>									
Denis Lépée (b)	Amministratore	01.01.15 - 02.12.15	02.12.2015	53	46	7	-	-	
Totale compensi amministratori cessati nel corso del 2015				53	46	7	-	-	
Totale compensi amministratori				1.901	499	102	1.300	408	
<i>Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2015 (d)</i>									
Serenella Rossi	Presidente Coll. Sind.	01.01.15 - 31.12.15	31.12.2016	60	60	-	-	-	
Giuseppe Cagliero	Sindaco effettivo	01.01.15 - 31.12.15	31.12.2016	40	40	-	-	-	
Leonello Schinasi	Sindaco effettivo	01.01.15 - 31.12.15	31.12.2016	40	40	-	-	-	
Totale compensi sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2015				140	140	-	-	-	
Totale compensi sindaci				140	140	-	-	-	
Totale compensi				2.041	639	102	1.300	408	

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

(a) Cooptato e nominato Presidente dal Consiglio di Amministrazione del 12 dicembre 2014 e successivamente confermato dall'assemblea del 26 marzo 2015.

(b) Nominato dall'assemblea del 22 marzo 2013.

(c) Cooptato dal Consiglio di Amministrazione dell'8 dicembre 2015, e nominato Amministratore delegato a far data dal 1° gennaio 2016.

(d) Nominati dall'assemblea del 28 marzo 2014.

(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.

(1) Emolumenti deliberati dall'assemblea del 22 marzo 2013.

(2) Emolumenti deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2013.

(3) Emolumenti deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2013.

Dettaglio dei **Compensi per la partecipazione a 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 ⁽⁴⁾	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⁾
-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-
30	9	-	-	-	-	-	-
22	9	25	5	20	7	40	9
-	-	-	-	-	-	-	-
22	7	20	5	25	7	40	7
22	-	-	-	-	-	-	-
-	-	20	5	20	7	-	-
-	-	20	5	-	-	-	-
96	25	85	20	65	21	80	16
-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-
96	25	85	20	65	21	80	16
-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-
96	25	85	20	65	21	80	16

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

Periodo di riferimento 1° gennaio 2015 - 31 dicembre 2015 (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
Bruno Lescoeur	Amministratore delegato	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2015 (CdA 7 maggio 2015)	480 (a)	-	-	-	-	-
		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2014 (CdA 13 maggio 2014)	-	-	-	-	520 (c)	-
Totale			480	-	-	-	520	-
Dirigenti con Responsabilità Strategiche								
Compensi nella Società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2015	1.001 (b)	-	-	-	-	-
		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2014	-	-	-	-	1.026 (d)	-
Compensi da controllate e collegate		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2015	-	-	-	-	-	-
Totale			1.001	-	-	-	1.026	-
Totale			1.481	-	-	-	1.546	-

(a) Compenso variabile per il 2015.

(b) *Bonus* variabile per il 2015 per n. 9 dirigenti con responsabilità strategiche.

(c) Compenso variabile del 2014 erogato.

(d) *Bonus* variabile del 2014 erogato per n. 9 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 2014 - 31 dicembre 2015 in Edison e nelle società da essa controllate alla data del 31 dicembre 2015, 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 2015 - 31 dicembre 2015

Nome e cognome	Carica ricoperta	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31.12.14)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.15)
Jean-Bernard Lévy	Presidente		-	-	-	-
Bruno Lescoeur	Amm. Delegato		-	-	-	-
Marc Benayoun	Amministratore		-	-	-	-
Béatrice Bigois	Amministratore		-	-	-	-
Paolo Di Benedetto	Amministratore		-	-	-	-
Philippe Esper	Amministratore		-	-	-	-
Gian Maria Gros-Pietro	Amministratore		-	-	-	-
Thomas Piquemal	Amministratore		-	-	-	-
Nathalie Tocci	Amministratore		-	-	-	-
Nicole Verdier-Naves	Amministratore		-	-	-	-
<i>Amministratori cessati nel corso del 2015</i>						
Denis Lépée	Amministratore		-	-	-	-
<i>Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2015</i>						
Serenella Rossi	Presidente Coll. Sind.		-	-	-	-
Giuseppe Cagliero	Sindaco effettivo		-	-	-	-
Leonello Schinasi	Sindaco effettivo		-	-	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche alla data del 31 dicembre 2015 (a)			-	-	-	-

(a) Include n. 9 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 ed 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 58/98 e successive modificazioni, ed 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, 15 febbraio 2016

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Legale Rappresentante

Marc Benayoun