

RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE 2016

INDICE

1 INTRODUZIONE	73
1.1 Premessa generale	73
1.2 Riferimenti Normativi	73
1.3 Finalità e contenuti	73
1.4 Predisposizione e struttura	74
2 SEZIONE PRIMA	
2.1 <i>Governance e compliance</i>	75
2.2 Politica della remunerazione: finalità e principi generali	75
2.3 Struttura e articolazione della remunerazione esercizio 2016	75
2.4 Orientamenti e linee guida della politica per la remunerazione esercizio 2017	78
2.5 Procedure di gestione	80
3 SEZIONE SECONDA	81
3.1 Tabelle dei compensi degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	81
3.2 Tabella dei Piani di incentivazione monetaria a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	86
3.3 Tabella delle partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	87
PROPOSTA DI DELIBERA	88

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 al 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) e 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 espresso inoltre la sua proposta ed il suo parere generale circa le linee guida di politica retributiva del *management* ed in particolare dei *Top Managers* che ricoprono 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).

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 *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 13 febbraio 2017 (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 2016.

La relazione è inserita nel documento di *Corporate Governance* pubblicato con il Bilancio e la Relazione sulla Gestione per l'esercizio 2016; 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 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 per il 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 2016 il Comitato non si è avvalso di tale facoltà.

2.3 STRUTTURA E ARTICOLAZIONE DELLA REMUNERAZIONE ESERCIZIO 2016

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;
 - b. confermare anche per il nuovo mandato, 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 2016 sono stati considerati quali obiettivi di riferimento da collegare alla retribuzione variabile 3 categorie di obiettivi che comprendono obiettivi di natura economico-finanziaria di peso complessivo pari al 50%: (misurati da indicatori riferiti all'Ebitda, al *Cash Flow*, all'andamento dei costi operativi e dei crediti commerciali scaduti), obiettivi di natura gestionale industriale-commerciale e sociale di peso complessivo pari al 40% (costituiti da: "sbilanciamento"¹ del parco impianti di generazione elettrica 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 livello di *engagement* del personale aziendale rilevato attraverso una specifica *survey* da qualificata società esterna). A complemento di tale paniere di obiettivi è stato poi assegnato un obiettivo complessivo di peso 10%, lasciato alla valutazione qualitativa degli *shareholders* espressa attraverso il Consiglio di Amministrazione; ai fini di tale valutazione il Consiglio terrà in particolare considerazione il lavoro ed i risultati del *management* orientati ad avviare il nuovo ciclo di sviluppo aziendale in linea con le nuove linee guida strategiche definite a livello aziendale e di Gruppo, 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.

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 infraday, MSD, MB tempo reale).

Con riferimento ai risultati conseguiti sugli obiettivi comuni assegnati per l'esercizio 2016 all'Amministratore delegato, il Consiglio di Amministrazione del 13 febbraio 2017, 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 105%. Il risultato sarà considerato anche quale riferimento per la quota parte di obiettivi comuni inserita nella scheda MBO 2016 dei *Top Managers* e di tutti i *Managers*.

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 EDF 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). Viceversa per i *Top managers* che ricoprono responsabilità strategiche, il Consiglio di Amministrazione del 27 luglio 2016, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito anche il Collegio Sindacale, ha approvato l'avvio di uno specifico programma di incentivazione monetaria di medio-lungo periodo per il triennio 2016-2018 rivolto ai *Top Managers* con responsabilità strategiche, analogamente a quanto in essere nel Gruppo e tenuto conto dei particolari assetti di *governance* della Società. Il Consiglio ha 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. Inoltre, tale nuovo programma di incentivazione monetaria di medio-lungo periodo per i *Top managers* conferma le linee guida generali di politica retributiva articolate su 3 componenti (retribuzione fissa, retribuzione variabile di breve periodo e retribuzione variabile di medio-lungo periodo) raccomandate ed in uso sul mercato per società comparabili e completa quanto già in essere nella stessa società per un gruppo di *middle managers*, per il quale è attualmente in corso il secondo ciclo di *Long Term Incentive* (LTI), così come rappresentato nella Relazione sulla Remunerazione connessa all'esercizio 2015;
- 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 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* 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 cessazione della carica a seguito di un offerta pubblica di acquisto, 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 2016, 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 Managers* 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 2017

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 2016 ha confermato i primi segnali positivi di inversione del *trend* negativo che hanno caratterizzato il lungo periodo di crisi, pur in un quadro economico generale che sebbene sostenuto dagli interventi di politica monetaria europea e favorito dai bassi costi dei prodotti energetici importati, permane debole nelle dimensioni di crescita ed incerto negli sviluppi futuri. Infatti, i macro indicatori economici e sociali registrati nel 2016 in Italia evidenziano una crescita del PIL intorno allo 0,8% sostenuto da una leggera ripresa della domanda interna ed un tasso di disoccupazione ancora elevato intorno all'11%, sebbene in leggera riduzione rispetto agli ultimi anni; l'inflazione continua a mantenersi su valori contenuti, e significativamente al di sotto dell'1%, per effetto di una domanda interna ancora debole e del contenuto livello dei prezzi dei prodotti energetici importati. Per il 2017 gli scenari economici attesi registrano un consolidamento e lieve rafforzamento della ripresa economica in corso, riflessa in indicatori macro economici che prevedono un Pil atteso appena sopra l'1%, un'inflazione generale in leggera crescita intorno all'1% (seppur ancora molto contenuta), ed una disoccupazione sui valori del 2016, tenuto conto della debolezza della ripresa economica e della ormai avvenuta stabilizzazione sul mercato del lavoro degli effetti di novità introdotti nel 2015 con il *job act*. Il riflesso di tale scenario sul *trend* del mercato del lavoro generale in Italia nel 2017 dovrebbe confermare un quadro generale molto simile all'anno precedente, caratterizzato da una sostanziale stabilità con dinamicità della domanda molto contenuta nei principali settori produttivi. In tale contesto generale, anche per il 2017 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 caratterizzato da una fase di riassetto del mercato tra gli operatori avviata nel 2015 e da una trasformazione significativa dei modelli di *business* anche per effetto di rilevanti innovazioni tecnologiche, sia nell'area della generazione elettrica che nei processi di trasporto-distribuzione e vendita, che potrebbe determinare prospettivamente uno scenario di maggiore dinamicità del relativo e sottostante mercato del lavoro, in particolare nel *business* delle fonti rinnovabili e dello sviluppo di servizi energetici. Viceversa, il settore idrocarburi, per effetto dell'instabilità politica di alcune macro aree geografiche nonché dello scenario macro economico internazionale in corso, ed in particolare del basso livello di prezzo delle materie petrolifere, registra il perdurare di 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 generale di moderata dinamicità del mercato del lavoro nel settore energetico, occorre tuttavia tenere in particolare rilievo l'impatto progressivamente crescente e pervasivo delle nuove competenze connesse alla conoscenza ed applicazione delle tecnologie digitali in tutti i processi aziendali; tale fenomeno, oltre a determinare la necessità di ripensare e riorganizzare i servizi offerti ai clienti ed i processi produttivi, determina la necessità di riqualificare professionalmente una considerevole porzione di mestieri aziendali ed una crescente tensione e competitività sul mercato del lavoro per il prevedibile shortage di risorse qualificate detentrici di tali nuove competenze digitali nel breve-medio periodo.

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 *reports* periodici forniti da specializzate società esterne - confermano una tendenza anche per l'anno 2017 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 *reports*, con riferimento al mercato generale Italia per l'anno in corso, si evince che anche per il 2017, le previsioni di spesa per le politiche salariali del *management* si confermano in linea con l'esercizio precedente intorno al 2,5% del monte salari per la parte fissa 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 2016, coerentemente alle linee guida definite dal Consiglio di Amministrazione in applicazione delle politiche ed indirizzi rappresentati nella Relazione sulla Remunerazione approvata dall'Assemblea del 22 marzo 2016, nonché con il programma-obiettivo di contenimento dei costi operativi avviato nell'anno, la politica retributiva applicata al *Top Management* ed a tutto il *management* ha consuntivato un incremento pari all'1,5%. Tale valore risulta inferiore al dato medio del settore e più contenuto rispetto alla politica retributiva approvata per l'esercizio che indicava un incremento massimo del 2,0%. Su tale risultato ha avuto un'incidenza determinante la valutazione di introdurre un nuovo ciclo di incentivazione monetaria di medio-lungo periodo per il *Top Management* (LTI triennale 2016-2018) ed una revisione della scala di *performance* della retribuzione variabile (MBO) di tali *Top Managers* per allinearla a quella dell'Amministratore Delegato, contenendo conseguentemente significativamente gli interventi di politica salariale annuali per tale categoria; viceversa la politica salariale annua per il *middle management* è risultata più allineata alle medie del settore.
- A livello di risultati economici ed industriali, l'azienda ha avviato 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 2016, pur in uno scenario di mercato in perdurante situazione di 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 che conferma un *cash flow* positivo, ed un ulteriore miglioramento della posizione finanziaria netta.
- Alla luce di tale contesto di mercato, si ritiene opportuno confermare, per l'esercizio 2017, le politiche per la remunerazione già assunte ed in corso per gli amministratori (esecutivi e non esecutivi) che compongono il Consiglio di Amministrazione in carica per il triennio 2016-2018, così come definite dall'Assemblea del 22 marzo 2016 e dal successivo Consiglio di Amministrazione, come sopra descritto ai capitoli 2.1 e 2.3.
- Per quanto afferisce alle politiche salariali per il *Top Management* ed il *Management* relative all'esercizio 2017, il quadro economico generale di mercato e le previsioni di politica salariale, con particolare riferimento al settore *energy*, inducono a ritenere tuttora preferibile l'adozione di politiche salariali contenute, in continuità con:
 - i valori consuntivati negli ultimi esercizi economici, soprattutto sugli aumenti della componente fissa annua lorda, utilizzando anche la leva eventuale di incremento della retribuzione variabile annua per allineare i valori *target* potenzialmente guadagnabili al mercato per le posizioni rilevanti a maggior impatto sul *business*. Conseguentemente si prevede per il *Top Management* ed il *Management* aziendale, una politica salariale per l'esercizio 2017 con incremento complessivo dell'1,8% della massa salariale di riferimento;
 - anche per quanto attiene agli obiettivi per esercizio 2017 collegati alla componente variabile dell'Amministratore delegato, si valuta opportuna 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*.

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 predispone altresì la Relazione annuale sulla Remunerazione.
- 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.
- 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 amministratori, dei sindaci e dei dirigenti con responsabilità strategiche, anche se cessati nel corso dell'anno, maturati nel corso del 2016 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma riferiti alla società, alle società controllate e collegate alla data del 31 dicembre 2016.

Periodo di riferimento 1° Gennaio 2016 - 31 Dicembre 2016 (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 2016</i>							
Jean-Bernard Lévy (a)	Presidente	01.01.16	31.12.16	31.12.2018	504	-	
Marc Benayoun (b)	Amm.Delegato	01.01.16	31.12.16	31.12.2018	767	-	
Marie-Christine Aulagnon (c)	Amministratore (f)	22.03.16	31.12.16	31.12.2018	53	25	
Béatrice Bigois (d)	Amministratore (f)	01.01.16	31.12.16	31.12.2018	64	39	
Paolo Di Benedetto (d)	Amministratore (f) (g) (h) (i)	01.01.16	31.12.16	31.12.2018	64	149	
Gian Maria Gros-Pietro (d)	Amministratore (f) (g) (h) (i)	01.01.16	31.12.16	31.12.2018	64	149	
Sylvie Jéhanno (c)	Amministratore	22.03.16	31.12.16	31.12.2018	52	-	
Nathalie Tocci (d)	Amministratore (g) (h)	01.01.16	31.12.16	31.12.2018	64	59	
Nicole Verdier-Naves (b)	Amministratore (g)	01.01.16	31.12.16	31.12.2018	61	25	
Totale compensi amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2016					1.693	446	
<i>Amministratori cessati nel corso del 2016</i>							
Philippe Esper (e)	Amministratore	01.01.16	22.03.16	-	13	-	
Bruno Lescoeur (e)	Amministratore	01.01.16	22.03.16	-	13	-	
Thomas Piquemal (e)	Amministratore (f)	01.01.16	22.03.16	-	13	5	
Totale compensi amministratori cessati nel corso del 2016					39	5	
Totale compensi amministratori					1.732	451	
<i>Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2016 (l)</i>							
Serenella Rossi	Presidente Coll.Sind.	01.01.16	31.12.16	31.12.2016	60	-	
Giuseppe Cagliero	Sindaco effettivo	01.01.16	31.12.16	31.12.2016	40	-	
Leonello Schinasi	Sindaco effettivo	01.01.16	31.12.16	31.12.2016	40	-	
Totale compensi sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2016					140	-	
Totale compensi sindaci					140	-	
Totale compensi amministratori e sindaci alla data del 31 dicembre 2016					1.872	451	
Dirigenti con responsabilità strategiche in carica al 31 dicembre 2016 (p)					2.199 (q)	-	

(*) 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) Nominato dall'Assemblea del 22 marzo 2013.

(f) Membro del Comitato di Controllo e Rischi.

(g) Membro del Comitato per la Remunerazione.

(h) Membro del Comitato Indipendenti.

(i) Membro dell'Organismo di Vigilanza.

(l) Nominati dall'Assemblea del 28 marzo 2014 che ne ha deliberato anche l'emolumento.

(m) Compenso variabile per il 2016.

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

(o) Compensi corrisposti direttamente al soggetto.

(p) Include n. 8 dirigenti.

(q) Compensi per retribuzioni da lavoro dipendente.

(r) 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							
-	-	-	-	504 (n)	-	-		
525 (m)	-	-	-	1.292 (n)	-	-		
-	-	-	-	78 (n)	-	-		
-	-	-	-	103 (n)	-	-		
-	-	-	-	213 (o)	-	-		
-	-	-	-	213 (o)	-	-		
-	-	-	-	52 (n)	-	-		
-	-	-	-	123 (o)	-	-		
-	-	-	-	86 (n)	-	-		
525	-	-	-	2.664	-	-		
-	-	-	-	13 (o)	-	-		
-	-	-	-	13 (n)	-	-		
-	-	-	-	18 (n)	-	-		
-	-	-	-	44	-	-		
525	-	-	-	2.708	-	-		
-	-	-	-	60 (o)	-	-		
-	-	-	-	40 (o)	-	-		
-	-	-	-	40 (o)	-	-		
-	-	-	-	140	-	-		
-	-	-	-	140	-	-		
525 (r)	-	-	-	2.848	-	-		
801 (r)	-	187	167	3.354	-	-		

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 2016 - 31 dicembre 2016 (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 2016</i>								
Jean-Bernard Lévy (a)	Presidente	01.01.16	31.12.16	31.12.2018	504	50	9	445
Marc Benayoun (b)	Amm. Delegato	01.01.16	31.12.16	31.12.2018	767	50	17	700
Marie-Christine Aulagnon (c)	Amministratore (f)	22.03.16	31.12.16	31.12.2018	53	39	14	-
Béatrice Bigois (d)	Amministratore (f)	01.01.16	31.12.16	31.12.2018	64	50	14	-
Paolo Di Benedetto (d)	Amministratore (f) (g) (h) (i)	01.01.16	31.12.16	31.12.2018	64	50	14	-
Gian Maria Gros-Pietro (d)	Amministratore (f) (g) (h) (i)	01.01.16	31.12.16	31.12.2018	64	50	14	-
Sylvie Jéhanno (c)	Amministratore	22.03.16	31.12.16	31.12.2018	52	39	13	-
Nathalie Tocci (d)	Amministratore (g) (h)	01.01.16	31.12.16	31.12.2018	64	50	14	-
Nicole Verdier-Naves (d)	Amministratore (g)	01.01.16	31.12.16	31.12.2018	61	50	11	-
Totale compensi amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2016					1.693	428	120	1.145
<i>Amministratori cessati nel corso del 2016</i>								
Philippe Esper (e)	Amministratore	01.01.16	22.03.16	-	13	11	2	-
Bruno Lescoeur (e)	Amministratore	01.01.16	22.03.16	-	13	11	2	-
Thomas Piquemal (e)	Amministratore (f)	01.01.16	22.03.16	-	13	11	2	-
Totale compensi amministratori cessati nel corso del 2016					39	33	6	-
Totale compensi amministratori					1.732	461	126	1.145
<i>Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2016 (l)</i>								
Serenella Rossi	Presidente Coll. Sind.	01.01.16	31.12.16	31.12.2016	60	60	-	-
Giuseppe Cagliero	Sindaco effettivo	01.01.16	31.12.16	31.12.2016	40	40	-	-
Leonello Schinasi	Sindaco effettivo	01.01.16	31.12.16	31.12.2016	40	40	-	-
Totale compensi sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2016					140	140	-	-
Totale compensi sindaci					140	140	-	-
Totale compensi amministratori e sindaci alla data del 31 dicembre 2016					1.872	601	126	1.145

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

(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) Nominato dall'Assemblea del 22 marzo 2013.

(f) Membro del Comitato di Controllo e Rischi.

(g) Membro del Comitato per la Remunerazione.

(h) Membro del Comitato Indipendenti.

(i) Membro dell'Organismo di Vigilanza.

(l) Nominati dall'Assemblea del 28 marzo 2014 che ne ha deliberato anche l'emolumento.

(1) Emolumenti deliberati dall'Assemblea del 22 marzo 2013 e dall'Assemblea del 22 marzo 2016.

(2) Emolumenti deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2013 e dal Consiglio di Amministrazione del 10 maggio 2016.

(3) Emolumenti deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2013 e dal Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2016.

**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)
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
25	18	7	-	-	-	-	-	-
39	30	9	-	-	-	-	-	-
149	23	9	25	5	20	18	40	9
149	23	9	20	5	25	18	40	9
-	-	-	-	-	-	-	-	-
59	-	-	20	5	20	14	-	-
25	-	-	20	5	-	-	-	-
446	94	34	85	20	65	50	80	18
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	5	-	-	-	-	-	-	-
5	5	-	-	-	-	-	-	-
451	99	34	85	20	65	50	80	18
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
451	99	34	85	20	65	50	80	18

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

Periodo di riferimento 1° Gennaio 2016 - 31 Dicembre 2016 (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 2016 (CdA 10 maggio 2016)	525 (a)	-	-	-	-	-	-
Bruno Lescoeur	Amministratore	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2015 (CdA 7 maggio 2015)	-	-	-	-	480 (c)	-	-
Totale			525	-	-	-	480	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche									
Compensi nella Società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2016	801 (b)	-	-	-	-	-	-
		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2015	-	-	-	-	1.001 (d)	-	-
		Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2016 - 2018 (CdA 27 luglio 2016)	-	1.111 (e)	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2016	-	-	-	-	-	-	-
Totale			801	1.111	-	-	1.001	-	-
Totale			1.326	1.111	-	-	1.481	-	-

(a) Compenso variabile per il 2016. Compenso corrisposto direttamente alla Società EDF Sa e non al soggetto stesso.

(b) Bonus variabile per il 2016 per n. 8 dirigenti con responsabilità strategiche.

(c) Compenso variabile del 2015 per la carica di Amministratore Delegato ricoperta sino al 31 dicembre 2015, erogato nel 2016. Compenso corrisposto direttamente alla Società EDF Sa e non al soggetto stesso.

(d) Bonus variabile del 2015 erogato per n. 9 dirigenti con responsabilità strategiche.

(e) Compenso differito per il Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2016 - 2018.

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 2015 - 31 dicembre 2016 nella Edison e nelle società da essa controllate alla data del 31 dicembre 2016, 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 2016 - 31 Dicembre 2016

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31.12.2015)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2016)
<i>Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2016</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>Amministratori cessati nel corso del 2016</i>						
Philippe Esper	Amministratore		-	-	-	-
Bruno Lescoeur	Amministratore		-	-	-	-
Thomas Piquemal	Amministratore		-	-	-	-
<i>Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2016</i>						
Serenella Rossi	Presidente Coll.Sind.		-	-	-	-
Giuseppe Cagliero	Sindaco effettivo		-	-	-	-
Leonello Schinasi	Sindaco effettivo		-	-	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche alla data del 31 dicembre 2016 (a)			-	-	-	-

(a) Include n. 8 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, 13 febbraio 2017

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Legale Rappresentante
Marc Benayoun