

The background image shows the interior of a grand, ornate theater. It features multiple levels of balconies with red velvet seating and decorative gold-colored railings. The ceiling is high and decorated with intricate carvings and a large, multi-tiered chandelier with many glowing lights. The overall atmosphere is one of classic elegance and grandeur.

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti **2022**



Indice

1 Introduzione	109
1.1 Premessa generale	109
1.2 Riferimenti normativi	109
1.3 Finalità e contenuti	109
1.4 <i>Compliance</i>	110
2 Sezione Prima	111
2.1 <i>Governance</i>	111
2.2 <i>Iter</i> di approvazione della remunerazione degli amministratori	112
2.3 Politica della remunerazione: finalità e principi generali	112
2.4 Struttura, articolazione e sviluppo della politica sulla remunerazione: esercizio 2022	113
2.5 Orientamenti e linee guida della politica per la remunerazione 2023	118
2.6 Orientamenti e linee guida per la remunerazione del Collegio Sindacale	122
3 Sezione Seconda	123
Prima parte	123
Informazioni di confronto	123
Seconda parte	123
3.1 Tabelle dei compensi degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	124
3.2 Tabella dei Piani di incentivazione monetaria a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	128
3.3 Tabella delle partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	129
Proposte di delibera	130

1. Introduzione

1.1 Premessa generale

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato dall'assemblea del 31 marzo 2022, che ne ha fissato la durata per un periodo di tre esercizi (2022-2024), e quindi sino all'assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2024. Peraltro, con effetto 7 dicembre 2022 un amministratore ha dato le dimissioni e in pari data è stato cooptato un altro amministratore dal Consiglio di Amministrazione.

Nel proprio ambito il Consiglio di Amministrazione ha istituito una serie di comitati, tra cui il Comitato per la Remunerazione, nominandone il Presidente (**Comitati Endoconsiliari**). Come di seguito precisato, la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione è stata fissata dalla sopra richiamata assemblea su proposta dell'azionista di controllo, mentre quella degli amministratori investiti di particolari cariche (Presidente e Amministratore delegato), dei componenti dei diversi Comitati Endoconsiliari e dell'Organismo di Vigilanza 231, è stata determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale.

Il Comitato per la Remunerazione ha inoltre espresso la sua proposta ed il suo parere generale circa le linee guida di politica retributiva del *management* con particolare riguardo ai *Top Manager* individuati nei componenti del Comitato Esecutivo composto dai direttori delle principali aree di *business* del Gruppo, a riporto diretto dell'Amministratore delegato (**Comex**), e qualificabili, alla stregua dell'art. 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 ("TUF"), dirigenti con responsabilità strategiche (**Top Manager**).

1.2 Riferimenti normativi

La presente Relazione è stata definita in osservanza ed applicazione del quadro normativo generale di riferimento in materia di politiche di remunerazione a livello comunitario e nazionale ed in particolare di quanto previsto dalla Direttiva UE 2017/828 (SHRDII), dall'art.123-ter del TUF come da ultimo modificato con decreto legislativo 10 maggio 2019 n. 49, ed è stata predisposta secondo le indicazioni espresse in materia di politica per la remunerazione dalla Consob, da ultimo con delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020, 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. 5 del Codice di *Corporate Governance* delle società quotate (**Codice CG**) (con le specificazioni appresso indicate), nonché le raccomandazioni suggerite dal Comitato per la *Corporate Governance*.

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:

Sezione Prima

- la politica generale della Società in materia di remunerazione degli amministratori, del *Top management*, e più in generale del *management* aziendale, e dei sindaci;
- come la stessa contribuisca allo sviluppo della strategia aziendale, al perseguimento degli interessi di breve-medio e lungo termine e, più in generale, ad uno sviluppo sostenibile della Società sotto il profilo economico, ambientale e sociale;
- le condizioni in base alle quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare temporaneamente alla politica definita e le modalità procedurali in base alle quali la deroga può essere esercitata e comunicata ai portatori di interesse;
- la *governance* e le procedure utilizzate per la definizione, l'attuazione e la verifica dell'applicazione della stessa politica nel corso dell'esercizio 2022 e per la definizione della proposta di politica della remunerazione relativa all'esercizio 2023 e, relativamente agli amministratori componenti gli organismi di *governance* nonché ai componenti dell'Organismo di Vigilanza 231 ed ai Sindaci, con riferimento all'intero mandato.

Sezione Seconda

- un'informativa dettagliata e analitica circa le voci e i compensi che compongono la remunerazione 2022 di ciascun amministratore con riferimento agli elementi di natura monetaria fissi e variabili, alla remunerazione basata su strumenti finanziari -ove adottati-, alla correlazione tra obiettivi e risultati della Società di breve e medio-lungo periodo e le componenti variabili del compenso, 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 dettagliata relativa alle voci e ai compensi che compongono la remunerazione 2022 dei sindaci;
- un'informativa aggregata relativa alle voci e ai compensi che compongono la remunerazione 2022 dei *Top Manager*, con riferimento agli elementi di natura monetaria fissi e variabili, alla eventuale remunerazione basata su strumenti finanziari - adottati-, alla correlazione tra obiettivi e risultati della Società di breve e medio-lungo periodo e le componenti variabili della retribuzione, ai benefici non monetari, nonché ad ogni altra indennità o forma di compenso pattuito in relazione all'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro, qualora non prevista dal contratto di lavoro applicato e/o per disposizione di legge.

1.4 Compliance

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti nel 2022 (**Relazione sulla Remunerazione 2022**), predisposta dalla Società, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 15 febbraio 2023 (tenuto conto delle valutazioni del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale); la Sezione Prima della relazione viene quindi sottoposta al voto vincolante dell'assemblea convocata per approvare il bilancio relativo all'esercizio 2022, mentre la Sezione Seconda è sottoposta al voto consultivo della medesima assemblea.

La relazione è inserita nel documento di *Corporate Governance* pubblicato con il Bilancio e la Relazione sulla Gestione per l'esercizio 2022; essa viene messa 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* del Regolamento Emittenti Consob ed in conformità con l'Allegato 3A, schema 7-*bis* e Schema 7-*ter* in esso richiamati.

Deroghe

In presenza di circostanze eccezionali ed imprevedibili, al fine di assicurare la competitività sul mercato e/o preservare la sostenibilità economica della Società, è possibile derogare alla politica di remunerazione, quale sottoposta all'assemblea, osservando comunque quanto previsto nella Procedura Parti Correlate adottata dalla Società con riguardo alla disciplina delle remunerazioni. La Società si farà cura di rendere evidenza delle suddette deroghe, qualora rilevanti, con conseguente adeguata comunicazione al mercato nel corso dell'esercizio.

2. Sezione Prima

2.1 Governance

Gli organi sociali e i soggetti coinvolti nella gestione della remunerazione degli amministratori, del *Top management* e del Collegio Sindacale sono:

- L'assemblea, che definisce il compenso annuale per i componenti del Consiglio di Amministrazione relativo alla durata di ciascun mandato e, in linea con l'art.123-ter del TUF, esprime un voto vincolante sulla Sezione Prima della relazione sulla politica di remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione e ad essa sottoposta in sede di approvazione del bilancio d'esercizio, nonché un voto consultivo sulla Sezione Seconda della relazione.
- 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 definisce le linee guida della remunerazione, che indica nella Relazione annualmente predisposta dallo stesso e approvata dall'assemblea. Sulla base delle, e in coerenza con, le linee guida contenute nella Relazione sulla Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione stabilisce il compenso degli amministratori componenti dei Comitati costituiti dallo stesso Consiglio e la struttura ed i compensi di qualsiasi natura per gli amministratori investiti di particolari cariche (Presidente e Amministratore delegato). Definisce altresì 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, ove richiesto, del Comitato Operazioni con Parti Correlate, e delibera sentito anche il Collegio Sindacale.
- L'Amministratore delegato, cui il Consiglio di Amministrazione attribuisce, attraverso il coordinamento ed il controllo delle direzioni aziendali che al medesimo fanno capo, l'implementazione operativa delle decisioni assunte in materia di remunerazioni per il *Top management* e il *management*, in coerenza con le linee guida contenute nella Relazione sulla Remunerazione, e ne monitora la corretta attuazione 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* 2022 a cui si rinvia) e approvato le norme di funzionamento; per lo svolgimento delle relative funzioni, il Comitato si avvale del supporto operativo della Direzione *Human Resources & ICT* e, qualora valutato opportuno, di società qualificate di consulenza esterna diverse da quelle utilizzate normalmente dal *management* aziendale. Lo stesso si esprime altresì sulle deroghe temporanee, nei casi consentiti e in presenza di circostanze eccezionali, alla politica di remunerazione.

- Il Comitato Operazioni con Parti Correlate (vedi Relazione sulla *Corporate Governance* 2022 a cui si rinvia) che esprime le proprie valutazioni su richiesta del Comitato per la Remunerazione riguardanti la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, laddove non risultino soddisfatte le condizioni previste dall'art. 13, comma 3, lett. b del Regolamento Consob disciplinante le operazioni con parti correlate, nonché sulle deroghe temporanee alla politica di remunerazione.
- 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 e può partecipare alle riunioni del Comitato Operazioni con Parti Correlate.
- Il *management* aziendale che supporta l'attività del Comitato per la Remunerazione con compiti di segreteria generale (a cura della Direzione *Corporate Affairs & Governance*, 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 & ICT*) partecipando alle riunioni del Comitato, su richiesta ed invito dello stesso.

2.2 Iter di approvazione della remunerazione degli amministratori

Con riferimento alla remunerazione del Consiglio di Amministrazione in carica, che con le precisazioni indicate nella Premessa generale, è stato nominato dall'assemblea del 31 marzo 2022, con durata sino all'assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2024, il compenso per i componenti del Consiglio di Amministrazione è stato fissato, con riguardo all'intero triennio, per ciascuno di essi dall'assemblea, 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 deliberazioni assembleari sono state adottate su proposta dell'azionista di controllo, in continuità con gli importi stabiliti per il precedente Consiglio.

Successivamente, il Consiglio di Amministrazione del 3 maggio 2022 ha deliberato, acquisito il parere del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale e in linea con la politica di remunerazione sottoposta all'assemblea del 31 marzo 2022 e tenuto conto dei *benchmark* di riferimento, per il triennio 2022-2024:

- il compenso dei componenti dei Comitati Endoconsiliari (Comitato Controllo e Rischi, Comitato per la Remunerazione, Comitato Operazioni con Parti Correlate) e dell'Organismo di Vigilanza 231;
- il compenso del Presidente e dell'Amministratore delegato.

2.3 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 di breve e medio - lungo termine finalizzati a creare valore sostenibile per tutti gli *stakeholders* interni ed esterni 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* dei compensi e delle remunerazioni con riferimento alle grandi aziende che operano sul mercato domestico ed europeo ed il relativo posizionamento competitivo delle politiche di remunerazione adottate dall'azienda con particolare *focus* sul settore energetico italiano; i riferimenti normalmente utilizzati dall'azienda sono rappresentati dalle indagini e dai *report* relativi all'Italia sulla *compensation & benefits* redatti da società esterna specializzata, nel confronto con il *panel* di aziende ivi rappresentate;
- 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 aziendale per il periodo;
- gli obiettivi generali indicati in materia di politiche di remunerazione dagli *standard* internazionali e comunitari ESG (*Environmental, Social & Governance*), come in particolare recepiti ed espressi dalla Società nel documento di Dichiarazione Non Finanziaria.

Per l'analisi dei *trend* di mercato nonché del confronto e del posizionamento competitivo delle politiche aziendali con riferimento ai compensi attribuiti ai componenti degli organi sociali e più in generale alle retribuzioni dei *manager*, oltre ai riscontri di cui sopra utilizzati di norma dall'azienda, il Comitato per la Remunerazione può valutare, di volta in volta, di avvalersi a spese della Società del supporto di qualificate società di consulenza esterne diverse da quelle normalmente utilizzate dal *management* aziendale. Il Comitato si è avvalso di tale facoltà al momento della definizione della struttura e del valore del compenso da attribuire ai componenti dei Comitati costituiti in seno al Consiglio stesso, agli amministratori investiti di particolari cariche (Presidente e Amministratore delegato), nonché all'Organismo di Vigilanza 231.

2.4 Struttura, articolazione e sviluppo della politica sulla remunerazione: esercizio 2022

Articolazione della Remunerazione

Tenuto conto delle finalità generali sopra espresse, nel corso del 2022 la politica sulla remunerazione si è sviluppata sulla base dei principi e linee guida di riferimento definite dal Consiglio di Amministrazione del 16 febbraio 2022, previo parere del Comitato per la Remunerazione, sentito anche il Collegio Sindacale. Le linee guida e i principi relativi alla Politica per la Remunerazione relativa all'esercizio 2022 sono contenuti nella Relazione sulla Remunerazione approvata dall'assemblea del 31 marzo 2022. Sulla base di tali linee guida generali in data 3 maggio 2022 il Consiglio di Amministrazione ha quindi definito il compenso per gli amministratori investiti di particolari cariche (Presidente e Amministratore delegato), per i componenti dei Comitati Endoconsiliari e per l'Organismo di Vigilanza 231 relativamente al triennio 2022-2024, valutando e tenendo conto dei *benchmark* di riferimento forniti da società specializzata esterna e lo scenario di mercato in atto.

In generale, e con particolare riferimento ai componenti degli organismi di *governance* della Società, la politica retributiva, nel corso del 2022, si è sviluppata secondo i seguenti principi e linee guida:

- la remunerazione degli amministratori non esecutivi determinata dall'assemblea del 31 marzo 2022 per l'intero triennio di durata della carica è commisurata all'impegno loro richiesto, tenuto conto anche della partecipazione ai Comitati Endoconsiliari; è costituita da una componente predeterminata in cifra fissa annua lorda e da un gettone di presenza da corrispondere per ogni riunione di Consiglio o di Comitato cui l'amministratore partecipi. Anche tenendo conto delle evidenze risultanti dai *benchmark* di mercato comparabile, ai componenti dei diversi Comitati, è stato confermato il medesimo compenso attribuito nel triennio precedente, con

la precisazione che ai Presidenti dei Comitati è stato confermato un compenso superiore a quello degli altri componenti, in linea con le prassi di mercato; il compenso dei Comitati è stato definito a valere per l'intero mandato. Non sono previste remunerazioni variabili connesse ai risultati aziendali in nessuna forma;

- 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. All'Amministratore delegato è stata anche assegnata una componente variabile di medio-lungo termine per il periodo di mandato 2022-2024, analogamente a quanto assegnato ad alcuni *Top Manager, senior manager e middle manager* della Società;
- 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 all'Amministratore delegato, il Consiglio del 3 maggio 2022 e del 26 luglio 2022 hanno inoltre definito gli obiettivi da porre alla base rispettivamente della componente variabile della remunerazione annua relativa all'esercizio 2022 e del *Long Term Incentive* per il ciclo 2022-2024; obiettivi che costituiscono anche il riferimento degli obiettivi del *Top management* e per tutto il *management* aziendale assegnatario di una remunerazione variabile di breve e medio-lungo periodo. Nei paragrafi che seguono viene illustrata la struttura della remunerazione dei soggetti sopraindicati.

Compenso del Presidente

- Il Consiglio di Amministrazione del 3 maggio 2022 ha confermato che al Presidente spetta un compenso strutturato nella sola componente fissa. L'importo però tenuto conto dell'evoluzione dei *benchmark* di mercato è stato rivisto e ridotto rispetto al compenso assegnato nel triennio precedente di oltre il 30%. Su tale modifica si è espresso il Comitato per la Remunerazione, ai sensi della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società. Tale compenso, unitamente al compenso attribuito per la carica di amministratore, per espressa volontà dello stesso Presidente, viene corrisposto direttamente da Edison Spa alla società capogruppo EdF Sa.

Compenso dell'Amministratore delegato

- Il compenso dell'Amministratore delegato è stato definito con il parere del Comitato per la Remunerazione ai sensi della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate e sentito il parere del Collegio Sindacale nella sua struttura e valore nel confronto con il mercato comparabile, tenuto altresì conto del profilo di rischio economico finanziario aziendale connesso alla significativa volatilità dello scenario economico in atto nel settore delle *commodities* energetiche, della crescita della posizione connessa alla dimensione economica e sociale assunta dalla società e del piano strategico di sviluppo previsto per il periodo di riferimento del mandato. Alla luce di tale contesto il valore complessivo del compenso è stato incrementato complessivamente di circa il 20% su base annua rispetto al mandato del triennio precedente, confermandone la composizione su tre componenti ma con aumento dell'incidenza relativa delle componenti variabili rispetto alla componente fissa, in particolare della componente variabile di medio-lungo periodo. Conseguentemente il compenso risulta articolato in retribuzione fissa annua lorda, retribuzione variabile annua lorda (MBO) e componente variabile monetaria di medio periodo (LTI triennale, 2022-2024 analogamente a quanto definito per il *Top management* ed il *middle management* assegnatari di LTI).
- All'Amministratore delegato sono inoltre riconosciuti dalla società titolare del suo rapporto di lavoro subordinato (la società controllante Transalpina di Energia Spa), *benefit* analoghi a quelli previsti per il *management* del Gruppo Edison.

- Conseguentemente l'articolazione del compenso dell'Amministratore delegato e l'incidenza di ciascuna componente sul complessivo compenso annuo risulta così definita: componente fissa annua lorda pari a circa il 50%, componente variabile annua lorda (MBO) a valore *target* pari al 25% circa, e componente variabile monetaria di medio periodo (LTI) con quota annua a valore *target* pari al 25%.
- La remunerazione variabile annua (MBO) 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 di natura economico-finanziaria, industriali e commerciali e di obiettivi connessi più in generale a parametri di sostenibilità rilevanti per lo sviluppo strategico della Società predefiniti e misurabili; tali obiettivi sono assegnati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale.
- La remunerazione variabile di medio periodo è correlata al raggiungimento di obiettivi legati allo sviluppo strategico dell'azienda nel triennio di riferimento (2022-2024), nello specifico si strutturano in obiettivi economico-finanziari (50%), obiettivi di sviluppo industriale e commerciale (20%), obiettivi di natura specifica ESG (15%) e a completare un obiettivo collegato a risultati di interesse per Edison derivanti dalla collaborazione con il gruppo EdF nel medesimo periodo (15%).
Il piano LTI triennale di tipo monetario è assegnato anche ai *Top Manager* e ad un selezionato numero di *senior manager* e giovani *manager* di elevato potenziale.

Remunerazione del *Top management*

- Per tutto il *management*, ivi inclusi i *Top Manager*, sono state confermate anche per l'esercizio 2022 le linee guida generali di politica retributiva articolate su tre componenti (retribuzione fissa, retribuzione variabile di breve periodo e, ai *Top Manager* e a un selezionato gruppo di *manager*, come nel precedente triennio 2019-2021 anche una retribuzione variabile di medio-lungo periodo -programma LTI – nuovo ciclo 2022-2024).
- Conseguentemente l'articolazione del compenso dei *Top Manager* e l'incidenza di ciascuna componente sul complessivo compenso annuo risulta così definita: componente fissa annua lorda pari al 60% circa, componente variabile annua lorda (MBO) a valore *target* pari al 20% circa, e componente variabile monetaria di medio periodo (LTI) con quota annua a valore *target* pari al 20 % circa.
- Analogamente all' Amministratore Delegato, anche la remunerazione variabile annua lorda per i *Top Manager* (MBO), 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 di natura economico-finanziaria, industriali e commerciali e di obiettivi connessi più in generale a parametri di sostenibilità ambientale e sociale rilevanti per lo sviluppo strategico della Società predefiniti e misurabili; tali obiettivi corrispondono, per una percentuale del 60%, a quelli assegnati dal Consiglio di Amministrazione all'Amministratore delegato e la percentuale rimanente viene assegnata dall'Amministratore delegato, in base alle responsabilità individuali assegnate a ciascun *Top Manager*.

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.

Obiettivi relativi alla componente variabile 2022 per Amministratore delegato e di riferimento per il *Top management* ed il *management*

Per l'esercizio 2022, anche tenendo conto della perdurante straordinarietà ed estrema volatilità del contesto esterno conseguente all'uscita dalla crisi pandemica ed allo scoppio del conflitto Russo-Ucraino, sono stati assegnati i seguenti obiettivi:

- obiettivi di natura economico-finanziaria di peso complessivo pari al 45% (misurati da indicatori riferiti all'Ebitda, al *Cash Flow* operativo e all'andamento dei costi operativi);
- obiettivi di natura operativa riferita a indicatori industriali e commerciali di peso complessivo pari al 30% costituiti dallo sviluppo del parco impianti termoelettrico di nuova generazione ad alta efficienza e ridotti impatti ambientali, dallo sviluppo della generazione da fonti rinnovabili (in termini di MW installati), e dallo sviluppo del mercato dei Servizi Energetici e del Mercato dei clienti finali;
- obiettivi di natura sociale, di peso complessivo pari al 10% riferiti all'indice degli infortuni sul lavoro per il personale sociale e quello delle imprese esterne che operano per l'azienda, nonché ad indicatori di misura dell'*engagement* del personale rilevata attraverso l'opinione dei dipendenti misurata da una specifica *survey* gestita da qualificata società esterna;
- a completamento del paniere di obiettivi annuali è stato infine confermato, come negli esercizi precedenti, anche un obiettivo di sviluppo strategico, con peso del 15%, legato alla valutazione qualitativa del Consiglio di Amministrazione; come per gli esercizi precedenti ai fini della valutazione di tale specifico obiettivo, il Consiglio ha tenuto in particolare considerazione il lavoro ed i risultati del *management* anche in relazione all'impatto della *performance* complessiva aziendale sulle prospettive di crescita e sostenibilità aziendale di medio-lungo periodo.

Tra gli obiettivi di natura operativa gestionale e sociale assegnati, sono inclusi anche obiettivi che concorrono al conseguimento degli obiettivi ESG riferiti ad obiettivi strategici sotto il profilo ambientale e sociale e ai relativi indicatori di misura assunti dalla Società ed espressi anche nella Dichiarazione Non Finanziaria. Tali obiettivi incidono complessivamente per il 25% nel paniere degli obiettivi assegnati con riferimento all'MBO 2022.

Gli obiettivi generali sopradetti assegnati all'Amministratore delegato costituiscono punto di riferimento degli obiettivi annuali comuni dei *Top Manager* e del *management* aziendale - ad integrazione degli obiettivi specifici di area e/o individuali, gli obiettivi comuni aziendali per l'esercizio 2022 hanno un'incidenza del 60% sugli obiettivi complessivi assegnati ai *Top Manager* e del 20%-30% per tutto il *management*.

Long Term Incentive ciclo 2022-2024

Per l'Amministratore delegato, i *Top Manager* ed un selezionato numero di *senior manager* e giovani *manager* di elevato potenziale, in continuità con la Politica di Remunerazione già adottata negli anni precedenti e con le prassi di mercato per aziende comparabili, il Consiglio di Amministrazione del 26 luglio 2022, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha definito l'avvio di un nuovo ciclo triennale di *Long Term Incentive plan* (LTI 2022-2024) di natura monetaria, approvandone contestualmente anche il relativo Regolamento. Il nuovo ciclo è strutturato su un paniere di obiettivi connessi allo sviluppo strategico dell'azienda nel triennio di riferimento del piano LTI, desunti dall'ultima revisione del piano strategico di medio termine approvata dal Consiglio di Amministrazione (Piano di Medio Termine 2022-2025). Tali obiettivi includono parametri di risultato di natura economico-finanziaria con peso del 50% (espressi attraverso gli indicatori di EBIT e *Cash Flow* operativo di periodo), obiettivi di sviluppo industriale e commerciale con peso del 20% (espressi attraverso obiettivi di sviluppo fonti rinnovabili, sviluppo mobilità elettrica e sviluppo delle comunità energetiche) e obiettivi di natura specifica ESG con peso del 15% (espressi attraverso indicatori di emissioni CO₂ evitate e sviluppo della Diversità di Genere a livello manageriale); completa il paniere un obiettivo connesso a parametri relativi al gruppo EdF nel medesimo periodo con peso del 15%. Il *target bonus* collegato al programma LTI è definito in rapporto alla retribuzione di riferimento degli assegnatari ed il livello di *pay-out* è correlato ad una scala di *performance* non lineare articolata su 3 livelli (livello minimo pari al 50% del *target*, livello *target* 100% e livello massimo pari al 150% del livello *target*). Il pagamento è subordinato all'approvazione finale dei risultati ottenuti da parte del Consiglio di Amministrazione al termine del piano; il pagamento sarà esigibile solo a seguito dell'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea relativo all'ultimo anno di esercizio di riferimento del piano (esercizio 2024) a beneficio di coloro che risultano in forza all'azienda alla data.

Non sono stati assegnati strumenti di incentivazione monetaria e/o azionaria al Presidente e agli altri amministratori.

Consuntivazione della *performance* relativa all'esercizio 2022

I risultati economico-finanziari sotto il profilo della *performance* operativa complessiva raggiunta dalla Società nel corso dell'esercizio 2022, sono risultati significativi e superiori alle aspettative di *budget* e dell'anno precedente, sia con riferimento all'impatto sull'esercizio, sia come potenziale riflesso sul potenziale di sviluppo e di crescita della Società nel medio-lungo periodo. Tale *performance* è stata conseguita in un contesto esterno di mercato caratterizzato da una straordinaria imprevedibilità di fenomeni geo-politici ed economici, dal rilevante aumento della volatilità economica del prezzo-rischio associato al mercato delle *commodities* energetiche e dalle conseguenti politiche di gestione di tali emergenze adottate dalle istituzioni di governo a livello comunitario e nazionale. Le azioni già avviate negli anni precedenti, ed ulteriormente sviluppate dal *Management* della Società anche nel corso dell'esercizio 2022, hanno ulteriormente confermato la resilienza ed adeguatezza della strategia adottata dalla Società anche di fronte ad un complessivo contesto esterno estremamente incerto ed imprevedibile ed hanno contribuito al conseguimento della significativa *performance* operativa di esercizio. Tale *performance* operativa ha tuttavia scontato, a livello di risultato complessivo netto, una consistente riduzione di valore per effetto dell'impatto dei provvedimenti legislativi intervenuti in corso d'anno, ed in particolare della tassazione sui cosiddetti "extra-profitti" delle società energetiche.

Con specifico riferimento ai risultati conseguiti sugli obiettivi comuni assegnati per l'esercizio 2022 all'Amministratore delegato, il Consiglio di Amministrazione del 15 febbraio 2023, su proposta del Comitato per la Remunerazione - sentito anche il Collegio Sindacale - ha valutato e definito, quale livello complessivo di *performance* da considerare ai fini della quantificazione del *pay out* per l'MBO 2022 dell'Amministratore delegato il 102%; tale valore percentuale di *performance* sarà considerato anche quale riferimento per la quota parte di obiettivi comuni relativi all'MBO 2022 dei *Top Manager* e di tutti i *manager* in base alla scala di valutazione agli stessi applicata.

Clausole di *claw back*

Non sono state introdotte clausole di *claw-back* relative alla componente variabile di breve periodo degli amministratori esecutivi e dei *Top Manager*; quanto sopra in considerazione del rapporto contrattuale di lavoro subordinato che intercorre tra gli amministratori esecutivi in carica, i *Top Manager* e le società che esprimono la compagine azionaria, ed in ragione del rigoroso processo di verifica e controllo dei risultati raggiunti riferiti alla componente variabile effettuato dalla Società e verificato anche da organi indipendenti dal *management*; inoltre va altresì tenuto conto della moderata significatività in valore assoluto di tale componente variabile, nonché della modesta diffusione di tale *practice* sul mercato, eccezione fatta per specifici settori di mercato (esempio il settore bancario e assicurativo) diversi da quelli in cui opera e compete la Società.

Benefit e indennità

Come sopra riportato con riferimento ai 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, in quanto dipendente della società controllante distaccato per la capogruppo, sull'incarico valgono gli stessi applicati da Edison a tutto il personale dipendente della Società come a seguito descritto. Per tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale è attivata una specifica copertura assicurativa aziendale in materia di responsabilità civile verso terzi.

Ai *Top Manager* sono applicate le *policy* aziendali comuni a tutto il *management* in materia di *benefit* che prevedono in particolare l'assegnazione di una *company car* ad uso promiscuo, specifiche coperture previdenziali e sanitarie nonché assicurazioni per copertura da infortuni/

malattia professionale, infortuni extraprofessionali e vita. I massimali di rischio coperto rappresentano condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dal vigente contratto collettivo di lavoro in materia e sono oggetto di periodico confronto con il mercato delle società comparabili tramite il supporto di specifici *benchmark* forniti da società esterne specializzate.

Non esistono accordi tra la Società e gli amministratori, incluso l'Amministratore delegato, che prevedano particolari indennità in caso di dimissioni o revoca del mandato/incarico per qualsiasi ragione e/o causa, o di cessazione della carica a seguito di un'offerta pubblica di acquisto, o di mancato rinnovo dello stesso alla sua naturale scadenza; quanto sopra, anche in considerazione del fatto che i soggetti che ricoprono incarichi esecutivi -fatta eccezione per gli amministratori indipendenti- sono al contempo titolari di rapporti di collaborazione professionale sotto forma di lavoro dipendente con le società che compongono la compagine azionaria della Società. Tali rapporti sono regolati da specifici contratti individuali di lavoro subordinato che -sotto il profilo della continuità del rapporto- sono formalmente distinti e autonomi rispetto alla copertura di incarichi societari ed alla conseguente cessazione degli stessi. Tale profilo assume analoga rilevanza anche per tutti i dirigenti della compagine azionaria eventualmente chiamati a ricoprire incarichi esecutivi nel Consiglio di Amministrazione della Società e/o di sue società controllate e/o collegate, ivi inclusi i *Top Manager*.

Attuazione della politica retributiva 2022 per il *management*

Nel corso dell'esercizio 2022 la politica retributiva relativa a tutto il *management* della Società si è sviluppata secondo le linee guida approvate e rappresentate nella Relazione sulla Remunerazione 2021 sottoposta all'assemblea della Società in data 31 marzo 2022.

Tale politica ha consuntivato nel corso dell'esercizio 2022 una spesa complessiva per interventi salariali sulle componenti strutturali della retribuzione pari al 2,3% della massa salariale di riferimento, in linea con le linee guida approvate.

Piani di successione

Il Consiglio di Amministrazione non ha ritenuto di prevedere specifici piani di successione relativi agli amministratori con incarichi esecutivi; tale valutazione tiene conto in particolare della composizione della compagine azionaria in essere e della rilevante consistenza del bacino di risorse manageriali che compongono il gruppo internazionale dell'azionista di maggioranza; tali elementi si ritengono sufficienti a non far ritenere strettamente necessaria l'individuazione preventiva e specifica di tali soggetti. Tuttavia, i processi e criteri di riferimento utilizzati all'interno del Gruppo con particolare riferimento ai piani di successione degli amministratori che ricoprono incarichi esecutivi, sono oggetto di valutazione da parte del Comitato per la Remunerazione e di successiva rappresentazione al Consiglio di Amministrazione della Società. Per quanto attiene ai piani di successione relativi ai *Top Manager* ed ai *manager* che coprono posizioni rilevanti gli stessi sono gestiti nell'ambito di uno specifico processo interno gestito dal *management* della Società e soggetto a periodico aggiornamento.

2.5 Orientamenti e linee guida della politica per la remunerazione 2023

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

- Scenario Macroeconomico Generale: il 2022 è stato un anno che nell'ambito dei paesi della Comunità Europea ha segnato un'ulteriore profonda discontinuità nell'andamento dei principali

fattori economici e di riflesso sul mercato del lavoro e dei salari. Da un lato, con il superamento e l'uscita dalla fase acuta della crisi pandemica dei 2 anni precedenti si è confermato il positivo *trend* di crescita del Prodotto interno lordo - PIL - (superiore al 3%), crescita che cumulata con il rimbalzo già registrato nel 2021 (oltre il 6%) ha consentito di recuperare il rilevante crollo avvenuto nel 2020 allo scoppio della pandemia. L'anno 2022 ha tuttavia registrato sullo scenario geo-politico internazionale lo scoppio del conflitto russo-ucraino: l'impatto di tale conflitto ha evidenziato i suoi effetti più rilevanti in termini economici sui paesi della Comunità Europea, effetti connessi in particolare all'improvvisa riduzione di prodotti petroliferi importati dalla Russia a prezzi competitivi (in particolare gas) e alla conseguente necessità per i paesi europei importatori di ricercare rapidamente fonti di approvvigionamento alternative, sia dal punto di vista di nuovi paesi dai quali approvvigionarsi, sia dal punto di vista della tipologia di prodotto (gas naturale liquefatto importato via nave in sostituzione di gas naturale importato attraverso metanodotti). Tale scenario si è innestato peraltro su un quadro macro-economico in progressiva crescita di tensione, che già nel corso dell'anno precedente aveva prodotto lo *shortage* e la crescita dei prezzi delle materie prime ed in particolare di quelle funzionali alla produzione di alcuni componenti utilizzati in alcuni rilevanti settori industriali di produzione di beni di consumo di larga scala (es: autoveicoli e prodotti *Hi-Tech*), e che nel settore elettrico ha registrato nel 2022 una temporanea ma rilevante contrazione della produzione di energia elettrica da fonte nucleare per l'indisponibilità di larga parte del parco di produzione nucleare francese e per un altrettanto rilevante e generalizzata riduzione della produzione di energia elettrica da fonte idroelettrica causata dallo scenario climatico in atto. La combinazione dei fattori sopradetti ha prodotto come conseguenza un'inevitabile ed incontrollabile esplosione dell'inflazione a livello mondiale, crescita che dopo un lungo periodo di tassi estremamente contenuti in un *range* tra lo 0%-2% ha raggiunto tassi finali che in alcuni paesi europei a fine 2022 hanno superato il 10%. I fenomeni geo-politici ed economici che hanno caratterizzato il 2022 nelle previsioni dei principali analisti economici si protrarranno anche per l'anno 2023 o quantomeno per buona parte dello stesso anno, ma gli effetti che esso lascerà non saranno solo quelli di una tipica congiuntura di breve termine; essi rappresentano con ogni probabilità un radicale mutamento degli equilibri di mercato e delle politiche economiche che hanno accompagnato l'ultimo ventennio, in particolare per i paesi della EU significativamente esposti alla dipendenza di materie prime nel settore energetico, determinando un'ulteriore spinta verso la transizione energetica ed ecologica avviata ed in corso. Per l'anno 2023, le previsioni sui principali indicatori macroeconomici segnalano a livello mondiale una contenuta ma probabile recessione economica in termini di prodotto interno lordo (prossimo allo 0 o appena qualche decimo di punto superiore) e un'inflazione prevista in graduale riduzione rispetto al 2022, ma ancora sostenuta intorno al 5%-6%.

- Nel contesto di tale scenario economico l'Italia nel 2022 ha confermato il positivo *trend* di ripresa già avviato nel 2021 registrando indicatori economici ed industriali con valori tra i più significativi nel contesto EU, ed ampiamente superiori alle aspettative di mercato, trainati come in passato dalla bilancia positiva delle esportazioni sui mercati internazionali ma anche dalla domanda interna, in particolare in alcuni settori come il comparto delle costruzioni e dell'edilizia e del turismo.

In tale contesto nel 2022 il PIL ha registrato un valore prossimo al 4%. L'effetto del conflitto russo-ucraino e della conseguente crisi energetica ha tuttavia determinato una rilevante crescita dell'inflazione che raggiunto un tasso del 11,6% su base annua e dell'8,1% come valore medio annuo, di cui per circa il 50% relativo a beni importati in particolare causato dai prodotti energetici (prodotti petroliferi e gas).

Sul mercato del lavoro generale, la domanda di lavoro è tornata sopra i livelli pre-pandemici facendo registrare un tasso di occupazione generale nel paese superiore al 60%, pur rimanendo elevate disparità tra diverse aree geografiche, di genere e tra generazioni. La crescita della domanda ha tuttavia acuito il problema noto come *mismatch* tra domanda e offerta sul mercato del lavoro, un fenomeno in costante crescita non solo a causa del fattore già presente da alcuni anni relativo al *mismatch* formativo e professionale ma anche del fattore

relativo alla carenza di offerta a tutti i livelli impiegabili anche come conseguenza del costante declino demografico e della natalità e di un nuovo fenomeno emerso a livello mondiale dopo il periodo pandemico: la disaffezione verso il lavoro come nuova significativa causa di abbandono del lavoro o cambio di lavoro con conseguente crescita del tasso di *turn-over* che in Italia ha registrato nel 2022 un tasso di *turn-over* volontario mediamente raddoppiato rispetto agli anni precedenti sfiorando il 5%, con punte significativamente superiori per risorse giovani con profili professionali tecnico-manageriali ed impiegati sulle nuove tecnologie digitali e nell'*information technology*. In tale contesto di mercato, la dinamica di crescita delle retribuzioni manageriali nel 2022 sul mercato generale italiano ha fatto registrare un incremento pari a circa il 2%. Tali valori non hanno potuto contrastare la significativa crescita inflazionistica registrata nell'anno e hanno completamente assorbito il superiore andamento della dinamica di crescita strutturale dei salari rispetto all'andamento dell'inflazione registrati in un periodo di media durata (ultimi 5 anni). Il quadro generale relativo al mercato del lavoro emerso nel 2022, si prevede possa confermarsi anche nel breve termine: conseguentemente per il 2023 si prevede il perdurare di un contesto caratterizzato da elevata dinamicità e tensione del mercato del lavoro, e da un'inflazione che pur prevista in tendenziale riduzione dovrà tener conto di un tasso di inflazione già acquisita come trascinamento dall'anno precedente superiore al 5%. In termini di politiche salariali per il *Management* per il mercato generale Italia, le ultime previsioni effettuate da specializzate società rilevano un incremento complessivo della retribuzione fissa annua lorda del 3,4% integrata da specifici interventi su particolari profili professionale sottoposti ad elevata tensione sul mercato del lavoro atti a ridurre il *turn-over* (es: *extra-bonus*, *retention bonus*, piani di incentivazione di medio-termine etc).

- In tale contesto generale, il settore energetico italiano, dopo aver mostrato nel periodo dell'emergenza pandemica una buona capacità di tenuta e di resilienza sotto il profilo economico ed operativo ed una altrettanto reattività e ripresa già nel 2021 all'attenuarsi dello scenario pandemico, nel corso del 2022 ha confermato per tutte le principali aziende che vi operano una buona *performance* economica operativa, pur in contesto di mercato caratterizzato dalla contrazione dei consumi (-0,8% per i consumi elettrici e -9,6% per i consumi gas) ma in un contesto di prezzi di mercato delle *commodity* energetiche che ha fatto registrare percentuali di incremento del prezzo del gas sui mercati internazionali, in un quadro di altrettanta eccezionalità e valori assoluti mai rilevati nell'ultimo decennio, trascinati dall'aumento volatilità. Le buone *performance* economiche generali a livello operativo hanno tuttavia scontato gli effetti dei provvedimenti legislativi atti a contenere l'impatto dell'aumento dei prezzi sui consumatori finali (cd. provvedimenti sugli "extra-profitti" delle aziende energetiche). Ciò nonostante, la favorevole congiuntura generale per il settore delle *utilities* energetiche italiane si conferma anche in un quadro previsionale di medio-lungo periodo, sostenuto dalle nuove politiche energetiche a sostegno della *carbon neutrality* adottate a livello EU e in Italia, che fanno prevedere nel medio-lungo termine scenari caratterizzati da una crescente intensità elettrica nei consumi pur tenendo conto dell'impatto dell'efficientamento energetico; tali prospettive hanno creato i presupposti per l'avvio di un rilevante nuovo ciclo di investimenti e sviluppo del settore elettrico, significativamente superiore ai livelli registrati nell'ultimo decennio, destinate in particolare a sostenere le iniziative ed i progetti di generazione di energia elettrica rinnovabile ed a bassa emissione CO₂, di nuove modalità di produzione e stoccaggio di energia elettrica (es. pompaggi, idrogeno e batterie), di nuovi modelli di mobilità sostenibile e di efficientamento dei consumi energetici in particolare negli edifici pubblici e privati, di innovazione di processi e soluzioni attraverso l'adozione delle nuove tecnologie digitali.
- Lo scenario sopradescritto conferma per il settore elettrico il *trend* di dinamicità del mercato del lavoro del settore avviatosi già negli ultimi 2 anni precedenti, e ne fa ragionevolmente prevedere una prospettiva di ulteriore intensificazione trascinata dai rilevanti piani di investimento annunciati dai principali operatori, dal crescente interesse e disponibilità di fondi di investimento internazionali ad investire sul settore in Italia e da ultimo, dalla necessità

prodottasi dall'emergenza gas ad accelerare gli investimenti per aumentare la diversificazione di fonti di approvvigionamento gas, la generazione di energia elettrica da fonti rinnovabili e gli interventi di efficientamento dei consumi energetici, in particolare di gas. Nel quadro generale di crescente dinamicità già in atto sul mercato del lavoro del settore elettrico, si conferma inoltre una maggiore tensione per profili di competenze funzionali allo sviluppo delle iniziative e progetti coerenti con le linee programmatiche di intervento previste dal programma europeo e nazionale di trasformazione energetica ed ecologica (*NEXT Generation* EU e PNNR Italiano), e per profili con elevate competenze sulle nuove tecnologie digitali funzionali a supportare la trasformazione in atto nel settore e l'innovazione delle soluzioni offerte al mercato.

- In tale scenario di mercato, le tendenze generali sull'andamento delle dinamiche retributive per il *management* impiegato nelle medio-grandi aziende del settore energetico, rilevate attraverso le indagini sistematiche di cui si avvale l'azienda attraverso le analisi fornite da specializzate società esterne (Korn Ferry - HAY Group), hanno registrato nel 2022 una dinamica di crescita delle retribuzioni manageriali nella componente fissa annua lorda del 2,2%, leggermente superiore rispetto alla media del mercato generale Italia, a conferma di un *trend* già evidenziatosi negli ultimi due anni precedenti.
- Relativamente all'anno 2023, nel quadro macro-economico generale sopra descritto, per gli amministratori ed *Top Manager* nel mercato generale Italia si prevede una crescita della dinamica retributiva complessiva sulla componente fissa annua lorda sia per il mercato generale che per il settore energetico intorno del 3,4%. Tali valori consuntivi e previsionali della dinamica di crescita retributiva includono gli effetti delle politiche salariali meritocratiche adottate dalle aziende e degli automatismi contrattuali connessi all'anzianità per amministratori e *Top Manager* interessati da un rapporto di lavoro subordinato.

Nel contesto dell'andamento della dinamica retributiva sopra rappresentata, Edison nel 2022, come già in atto da diversi anni, ha adottato una politica salariale, con riferimento agli amministratori e *Top Manager* in linea con i valori medi delle aziende comparabili del mercato, privilegiando una politica salariale più competitiva nel confronto con il mercato per i giovani *manager* e le risorse ad elevato potenziale di crescita anche se non ancora assegnatarie di responsabilità manageriali. Edison si pone l'obiettivo di attuare una politica salariale attenta a valorizzare e proteggere dal mercato in particolare il *middle management* ed i giovani *manager* che coprono posizioni organizzative rilevanti in chiave di potenziale sviluppo prospettico e di competenze rilevanti per la Società, attenta a mantenere una equilibrata, ragionevole ed equa dinamica salariale tra il *Top management* dell'azienda, il *management* e più in generale l'intera popolazione aziendale. Relativamente a tale profilo, il rapporto tra la retribuzione media annua lorda di tutti i dipendenti della Società ed i *Top Manager* della Società, incluso l'Amministratore delegato, è pari ad un parametro di circa 8X.

La politica salariale della Società è inoltre integrata per un selezionato gruppo di *senior manager* e giovani *manager* di una componente di retribuzione variabile di natura monetaria di medio periodo (programma *Long Term Incentive* - triennio 2022-2024) come sopra descritto al paragrafo 2.4 e da un competitivo pacchetto complessivo di *benefits* a beneficio di tutto il *management* ed il personale della Società, e di un programma di *Welfare* contrattuale e aziendale che la Società sta progressivamente migliorando ed estendendo al personale delle società neoacquisite.

- Conseguentemente, con riferimento alla politica di remunerazione per l'esercizio in corso, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale, tenuto conto del contesto generale di rilevante incertezza relativa allo scenario in atto, dell'opportunità di assicurare comunque una coerente sostanziale continuità

alle politiche salariali adottate dall'azienda negli ultimi anni, tenuto altresì in considerazione le previsioni di dinamica salariale in atto, ha espresso con particolare riferimento all'esercizio 2023 le seguenti linee guida:

- con riferimento alle remunerazioni degli amministratori, ivi compresi gli amministratori assegnatari di particolari incarichi (Presidente e Amministratore delegato) e dei componenti dei Comitati Endoconsiliari e dell'Organismo di Vigilanza 231, viene confermata la politica delle remunerazioni descritta al paragrafo 2.4 della presente Relazione;
 - con riferimento alle politiche di remunerazione del *Top management* e *management*, tenuto conto delle previsioni di politica salariale espresse dalle analisi di mercato sopracitate e valutato altresì il quadro economico generale, si ritiene opportuno adottare per il 2023 un *budget* di spesa per la politica salariale sulla componente monetaria annua pari al 3,5%, superiore a quanto adottato nell'esercizio precedente (2,4%) nel contesto di un mercato più dinamico e che registra un'inflazione significativamente elevata. Tale politica si posiziona sostanzialmente in linea con le previsioni del mercato generale e del settore *energy*. Lo sviluppo e applicazione concreta di tale politica, come già nell'ultimo esercizio potrà tuttavia tener conto dell'evoluzione del quadro inflazionistico e della dinamica in atto sul mercato del lavoro, valutando ove necessario al fine di prevenire e contenere il *turn-over* di risorse manageriali rilevanti, e qualora il quadro inflazionistico evidenziasse un valore superiore alle attuali previsioni, anche il ricorso ad eventuali e specifici strumenti ad impatto economico non strutturale per un valore di *budget* aggiuntivo massimo di spesa del +0,5%.
- Anche per quanto attiene agli obiettivi per l'esercizio 2023 collegati alla componente variabile di breve periodo (MBO) dell'Amministratore delegato, in linea generale si valuta opportuno confermare la struttura di un *panel* che includa obiettivi di natura economico/finanziaria, di natura operativa industriale/commerciale e di natura sociale, inclusivi anche obiettivi ESG, improntati a principi di sostenibilità della *performance* e crescita dell'azienda anche nel medio-lungo periodo. Tale struttura e *panel* di obiettivi costituiranno altresì gli obiettivi comuni aziendali per il *Top management* e per tutto il *management* aziendale.

2.6 Orientamenti e linee guida per la remunerazione del Collegio Sindacale

Il compenso del Collegio Sindacale in carica è stato fissato dall'assemblea del 28 aprile 2020, su indicazione dell'azionista di controllo Transalpina di Energia Spa, che ha confermato il compenso annuo fisso di euro 75.000 lordi per il Presidente e di euro 50.000 lordi per ciascun sindaco effettivo attribuito per il precedente mandato. L'assemblea del 28 aprile 2020 ha altresì attribuito un gettone di presenza pari a euro 1.000 per il Presidente del Collegio Sindacale, e a euro 750 per ciascuno degli altri due sindaci effettivi, per ogni riunione di Collegio Sindacale o di uno dei Comitati istituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione alla quale ciascuno di essi intervenga.

Tale remunerazione è da ritenere commisurata all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto, nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società e alle *practices* di mercato in essere.

Tale compenso è stato definito a valere per l'intero periodo della carica del Collegio Sindacale, ovvero fino all'assemblea di approvazione del bilancio 2022.

Con riguardo alle proposte di remunerazione relativa al Collegio Sindacale che sarà nominato dall'assemblea che approverà il bilancio 2022, il Consiglio di Amministrazione, sentito anche il Comitato per la Remunerazione, ritiene preferibile, in considerazione del ruolo di controllo dell'organo, non formulare specifiche proposte al riguardo e demandare all'assemblea ogni valutazione sul tema, sulla base dei suggerimenti contenuti nel Codice CG e delle *practices* comparabili di mercato.

3. Sezione Seconda

Prima parte

In relazione alla struttura e all'articolazione delle diverse componenti delle remunerazioni per amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche, nonché alla correlazione delle componenti variabili con gli obiettivi assegnati e i risultati aziendali, si rimanda alla Sezione Prima della presente Relazione, Paragrafo 2.4.

Informazioni di confronto

Sono di seguito riportate le informazioni di confronto tra la variazione annuale dei compensi totali degli amministratori e dei sindaci; dei risultati di Gruppo in termini di Margine operativo lordo, Risultato operativo, Risultato netto e Indebitamento finanziario netto; della remunerazione media dei dipendenti del Gruppo.

Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica		Compensi totali 2022 (in migliaia di euro)	Variazione in %	Compensi totali 2021 (in migliaia di euro)	Variazione in %	Compensi totali 2020 (in migliaia di euro)
Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2022 (*)								
Marc Benayoun (a)	Presidente	In carica dal 2019 e confermato nel 2022	(e)	353	-15,95	420	0,48	418
Nicola Monti	Amm. delegato	In carica dal 19/06/2019 e confermato nel 2022	(f)	856 (g)	-26,59	1.166	47,97	788
Béatrice Bigois	Amministratore	In carica dal 2019 e confermata nel 2022	(e)	93	5,68	88	29,41	68
Paolo Di Benedetto	Amministratore (c)	In carica dal 2019 e confermato nel 2022		229	-2,14	234	4,00	225
Fabio Gallia	Amministratore (c)	In carica dal 2019 e confermato nel 2022		145	-	145	2,11	142
Angela Gamba (c)	Amministratore (c)	In carica dal 28/04/2020 e confermata nel 2022		181	-1,09	183	45,2	126,0
Xavier Girre	Amministratore	In carica dal 2019 e confermato nel 2022	(e)	59	-4,84	62	-28,74	87
Florence Schreiber	Amministratore	In carica dal 28/04/2020 e confermata nel 2022	(e)	87	-9,38	96	54,8	62,0
Nelly Recrosio	Amministratore	In carica dal 31/03/2022	(e)	49				
Luc Rémont (a)	Amministratore	In carica dal 7 dicembre 2022	(e)	6				
Totale compensi amministratori in carica al 31 dicembre 2022				2.058	-14,04	2.394	24,95	1.916
Amministratori cessati nel corso del 2022								
Jean-Bernard Lévy (b)	Amministratore	In carica dal 2019, confermato nel 2022 e cessato dalla carica il 7 dicembre 2022	(e)	51	-5,56	54	-11,48	61
Totale compensi amministratori				2.109	-13,85	2.448	23,82	1.977
Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2022 (d)								
Serenella Rossi	Presidente Collegio Sindacale	In carica nel 2020, 2021 e 2022		108	2,86	105	16,67	90
Lorenzo Pozza	Sindaco effettivo	In carica nel 2020, 2021 e 2022		76	7,04	71	16,39	61
Gabriele Villa	Sindaco effettivo	In carica nel 2020, 2021 e 2022		75	5,63	71	16,39	61
Totale compensi sindaci				259	4,86	247	16,51	212

(*) Il nuovo Consiglio di Amministrazione è stato nominato dall'Assemblea del 31 marzo 2022 con scadenza alla data dell'Assemblea per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2024.

(a) Nominato per cooptazione dal Consiglio di Amministrazione in data 7 dicembre 2022 in sostituzione del dimissionario Jean-Bernard Lévy.

(b) Cessato dalla carica a seguito di dimissioni dal 7 dicembre 2022.

(c) Amministratore Indipendente.

(d) Confermati dall'Assemblea del 28 aprile 2020 che ne ha deliberato anche l'emolumento e in carica sino all'Assemblea di approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2022.

(e) Compensi corrisposti direttamente alla Società EdF SA e non al soggetto stesso.

(f) Compensi corrisposti direttamente alla società Transalpina di Energia Spa e non al soggetto stesso.

(g) Comprende il compenso Variabile per il 2022 di euro 293.000.

Risultati del Gruppo	2022 (in milioni di euro)	Variazione in %	2021 (in milioni di euro)	Variazione in %	2020 (in milioni di euro)
Margine operativo lordo		-100,00	989	44,59	684
Risultato operativo		-100,00	466	94,98	239
Risultato netto (di competenza del Gruppo)		n.s.	413	n.s.	19
Indebitamento finanziario netto		-100,00	104	-80,00	520
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo (in euro)	50.897		52.462		51.610

Seconda parte

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 2022 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma riferiti alla società, alle società controllate e collegate alla data del 31 dicembre 2022.

Periodo di riferimento 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2022 (in migliaia di euro)

Soggetto	Descrizione e periodo carica					
Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica		Scadenza della carica (*)	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati
Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2022 (***)						
Marc Benayoun (a)	Presidente	01.01.22	31.12.22	(*)	353	-
Nicola Monti (b)	Amministratore delegato	01.01.22	31.12.22	(*)	563	-
Béatrice Bigois (c)	Amministratore	01.01.22	31.12.22	(*)	61	32
Paolo Di Benedetto (c)(d)(e)(i)	Amministratore (h)	01.01.22	31.12.22	(*)	63	166
Fabio Gallia (c)(e)	Amministratore (h)	01.01.22	31.12.22	(*)	63	82
Angela Gamba (d)(e)(i)	Amministratore (h)	01.01.22	31.12.22	(*)	63	118
Xavier Girre	Amministratore	01.01.22	31.12.22	(*)	59	-
Nelly Recrosio	Amministratore	31.03.22	31.12.22	(*)	49	-
Luc Rémont (f)	Amministratore	07.12.22	31.12.22	05.04.23	6	-
Florence Schreiber (d)	Amministratore	01.01.22	31.12.22	(*)	59	28
Totale compensi amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2022					1.339	426
Aministratori cessati nel corso del 2022						
Jean-Bernard Lévy (g)	Amministratore	01.01.22	06.12.22	06.12.2022	51	-
Totale compensi amministratori					1.390	426
Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2022 (l)						
Serenella Rossi	Presidente Collegio Sindacale	01.01.22	31.12.22	31.12.2022	88	20
Lorenzo Pozza	Sindaco effettivo	01.01.22	31.12.22	31.12.2022	60	16
Gabriele Villa	Sindaco effettivo	01.01.22	31.12.22	31.12.2022	59	16
Totale compensi sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2022					207	52
Totale compensi sindaci					207	52
Totale compensi amministratori e sindaci					1.597	478
Dirigenti con responsabilità strategiche (m)					3.125 (q)	-

(*) Il mandato scade con l'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio che chiude al 31 dicembre 2024.

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

(***) Il nuovo Consiglio di Amministrazione della Società è stato nominato dall'Assemblea del 31 marzo 2022.

(a) Nominato Amministratore e Presidente del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea del 31 marzo 2022.

(b) Nominato Amministratore dall'Assemblea del 31 marzo 2022 e Amministratore Delegato dal Consiglio di Amministrazione tenutosi in pari data.

(c) Membro del Comitato di Controllo e Rischi.

(d) Membro del Comitato per la Remunerazione.

(e) Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate.

(f) Cooptato dal Consiglio di Amministrazione del 7 dicembre 2022 in sostituzione del dimissionario Jean Bernard Lévy e in carica sino alla prossima Assemblea degli azionisti.

(g) Cessato dalla carica a far data del 7 dicembre 2022.

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					
-	-	-	-	353 (o)	-	-
255 (n)	-	-	-	818 (p)	-	-
-	-	-	-	93 (o)	-	-
-	-	-	-	229	-	-
-	-	-	-	145	-	-
-	-	-	-	181	-	-
-	-	-	-	59 (o)	-	-
-	-	-	-	49 (o)	-	-
-	-	-	-	6 (o)	-	-
-	-	-	-	87 (o)	-	-
255	-	-	-	2.020	-	-
-	-	-	-	51 (o)	-	-
255	-	-	-	2.071	-	-
-	-	-	-	108	-	-
-	-	-	-	76	-	-
-	-	-	-	75	-	-
-	-	-	-	259	-	-
-	-	-	-	259	-	-
255	-	-	-	2.330	-	-
1.042 (r)	-	145	71	4.383	-	1.093 (s)

(h) Amministratore Indipendente

(i) Membro dell'Organismo di Vigilanza.

(l) Nominati dall'Assemblea del 28 aprile 2020 che ne ha deliberato anche l'emolumento, con scadenza alla data dell'Assemblea di approvazione del bilancio al 31.12.2022.

(m) I dati riincludono i soggetti che hanno avuto tale qualifica nel corso del 2022 (14 soggetti).

(n) Compenso variabile per il 2022 per la carica di Amministratore Delegato.

(o) Compensi corrisposti direttamente alla Società EdF SA e non al soggetto stesso.

(p) Compensi corrisposti direttamente alla società Transalpina di Energia Spa e non al soggetto stesso.

(q) Compensi per retribuzioni da lavoro dipendente.

(r) Bonus variabile per il 2022 per n. 13 Dirigenti con responsabilità strategiche. Si veda dettaglio nella successiva tabella 3.2.

(s) Include tutte le indennità di fine rapporto per i Dirigenti con responsabilità strategica cessati nel 2022.

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 2022 - 31 dicembre 2022 (in migliaia di euro)

Soggetto	Descrizione e periodo carica				Compensi fissi	Dettaglio dei compensi fissi			
	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 di Presidente	Emolumento Fisso per la Carica di Amministratore delegato
Nome e cognome				(*)		(1)	(1)	(2)(A)	(2)(B)
Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2022 (**)									
Marc Benayoun (a)	Presidente	01.01.22	31.12.22	(*)	353	50	13	290	-
Nicola Monti (b)	Amm. delegato	01.01.22	31.12.22	(*)	563	50	13	-	500
Béatrice Bigois (c)	Amministratore	01.01.22	31.12.22	(*)	61	50	11	-	-
Paolo Di Benedetto (c)(d)(e)(f)	Amministratore (h)	01.01.22	31.12.22	(*)	63	50	13	-	-
Fabio Gallia (c)(e)	Amministratore (h)	01.01.22	31.12.22	(*)	63	50	13	-	-
Angela Gamba (d)(e)(f)	Amministratore (h)	01.01.22	31.12.22	(*)	63	50	13	-	-
Xavier Girre	Amministratore	01.01.22	31.12.22	(*)	59	50	9	-	-
Luc Rémont (f)	Amministratore	07.12.22	31.12.22	05.04.23	6	4	2	-	-
Nelly Recrosio	Amministratore	31.03.22	31.12.22	(*)	49	38	11	-	-
Florence Schreiber (d)	Amministratore	01.01.22	31.12.22	(*)	59	50	9	-	-
Totale compensi amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2022					1.339	442	107	290	500
Amministratori cessati nel corso del 2022									
Jean-Bernard Lévy (g)	Amministratore	01.01.22	06.12.22	06.12.2022	51	47	4	-	-
Totale compensi amministratori					1.390	489	111	290	500
						Compensi fissi	Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Emolumenti per i Gettoni di Presenza alle riunioni del Collegio	
							(4)	(4)	
Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2021 (f)									
Serenella Rossi	Presidente Coll. Sind.	01.01.22	31.12.22	31.12.2022	88	75	13	-	-
Lorenzo Pozza	Sindaco effettivo	01.01.22	31.12.22	31.12.2022	60	50	10	-	-
Gabriele Villa	Sindaco effettivo	01.01.22	31.12.22	31.12.2022	59	50	9	-	-
Totale compensi sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2022					207	175	32	-	-
Totale compensi sindaci					207	175	32	-	-
Totale compensi amministratori e sindaci					1.597	664	143	290	500

(*) Il Consiglio di Amministrazione scadrà con l'Assemblea di approvazione del bilancio 2024.

(**) Tutti gli amministratori, ad eccezione di Luc Rémont, sono stati nominati dall'Assemblea del 31 marzo 2022.

(A) Il compenso fisso annuo è stato definito in euro 270.000 dal Consiglio di Amministrazione del 3 maggio 2022 successivo all'Assemblea del 31 marzo 2022 che ha nominato il Consiglio di Amministrazione in carica.

(B) Il compenso fisso annuo è stato definito in euro 500.000 dal Consiglio di Amministrazione del 3 maggio 2022 successivo all'Assemblea del 31 marzo 2022 che ha nominato il Consiglio di Amministrazione in carica.

(a) Nominato Amministratore e Presidente del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea del 31 marzo 2022.

(b) Nominato Amministratore dall'Assemblea del 31 marzo 2022 e Amministratore Delegato dal Consiglio di Amministrazione tenutosi in pari data.

(c) Membro del Comitato di Controllo e Rischi.

(d) Membro del Comitato per la Remunerazione.

Compensi per la partecipazione ai comitati	Dettaglio dei compensi per la partecipazione ai comitati							
	Emolumenti per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (3)	Emolumenti per i Gettoni di Presenza al Comitato 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 Operazioni con Parti Correlate (3)	Emolumenti per i Gettoni di Presenza al Comitato Operazioni con Parti Correlate (3)	Emolumenti per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza (3)	Emolumenti per i Gettoni di Presenza all'Organismo di Vigilanza (3)
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
32	23	9	-	-	-	-	-	-
166	23	9	30	7	30	18	40	9
82	30	11	-	-	23	18	-	-
118	-	-	23	7	23	18	40	7
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
28	-	-	23	5	-	-	-	-
426	76	29	76	19	76	54	80	16
-	-	-	-	-	-	-	-	-
426	76	29	76	19	76	54	80	16
Compensi per la partecipazione ai comitati								
	Emolumenti per i Gettoni di Presenza al Comitato Controllo e Rischi (4)	Emolumenti per i Gettoni di Presenza al Comitato per la Remunerazione (4)	Emolumenti per i Gettoni di Presenza al Comitato Operazioni con Parti Correlate (4)					
20	-	6	-	4	-	10	-	-
16	-	5	-	3	-	8	-	-
16	-	5	-	3	-	8	-	-
52	-	16	-	10	-	26	-	-
52	-	16	-	10	-	26	-	-
478	76	45	76	29	76	80	80	16

(e) Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate.

(f) Cooptato dal Consiglio di Amministrazione del 7 dicembre 2022 in sostituzione del dimissionario Jean Bernard Lévy e in carica sino alla prossima Assemblea.

(g) Cessato dalla carica a far data del 7 dicembre 2022.

(h) Amministratore Indipendente.

(i) Membro dell'Organismo di Vigilanza.

(l) Nominati dall'Assemblea del 28 aprile 2020 che ne ha deliberato anche l'emolumento.

(1) Emolumenti deliberati dall'Assemblea del 31 marzo 2022.

(2) Emolumenti deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 3 maggio 2022.

(3) Emolumenti deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 3 maggio 2022.

(4) Emolumenti deliberati dall'Assemblea del 28 aprile 2020.

3.2 Tabella dei Piani di incentivazione monetaria a favore degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche

Periodo di riferimento 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2022 (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	
Nicola Monti	Amministratore delegato (dall'1.01.2022 al 31.12.2022)	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2022 (CdA 3 maggio 2022)	255 (a)	-	-	-	228 (b)	-	-
		Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2019-2021 (CdA 13 febbraio 2020)	-	-	-	-	368 (c)	-	-
		Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2022-2024 (CdA 3 maggio 2022 - 26 luglio 2022)	750 (d)		-	-		-	-
Totale			1.005	-	-	-	596	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche									
Compensi nella Società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2022	1.042 (e)	-	-	-		-	-
		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2021	-	-	-	-	907 (f)	-	-
		Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2019-2021 (CdA 7 dicembre 2019)	-	-	-	-	1.428 (g)	-	-
		Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2022-2024 (CdA 3 maggio 2022 - 26 luglio 2022)	2.805 (h)	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2022	-	-	-	-	-	-	-
Totale			3.847	-	-	-	2.335	-	-
Totale			4.852	-	-	-	2.931	-	

(a) Compenso variabile per il 2022. Compenso corrisposto direttamente alla Società Transalpina di Energia Spa e non al soggetto stesso.

(b) Compenso variabile per il 2021 per la carica di Amministratore Delegato, erogato nel 2022. Compenso corrisposto direttamente alla Società Transalpina di Energia Spa e non al soggetto.

(c) Compenso pagato nell'anno 2022 del Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2019-2021. Compenso corrisposto direttamente alla Società Transalpina di Energia Spa e non al soggetto.

(d) Compenso differito per il Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2022-2024. Compenso da corrispondere direttamente alla Società Transalpina di Energia e non al soggetto stesso - L'importo stimato è relativo all'intero ciclo triennale.

(e) Bonus variabile per il 2022 per n. 13 Dirigenti con responsabilità strategiche.

(f) Bonus variabile del 2021 erogato nel 2022 per n. 12 dirigenti con responsabilità strategiche.

(g) Compenso erogato nel 2022 per il Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2019-2021 per n. 11 Dirigenti con responsabilità strategiche.

(h) Compenso differito per il Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2022-2024, per n. 13 Dirigenti con responsabilità strategiche - L'importo stimato è relativo all'intero ciclo triennale.

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 2021-31 dicembre 2022 nella Edison e nelle società da essa controllate alla data del 31 dicembre 2022, da amministratori, sindaci e dai dirigenti con responsabilità strategiche, anche se cessati in corso d'anno, direttamente nonché tramite i figli, il coniuge, il convivente, i figli del coniuge e del convivente e le persone a carico del coniuge e del convivente 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 dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche.

Periodo di riferimento 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2022

Nome e cognome	Carica ricoperta	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31.12.2021)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2022)
<i>Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2022</i>						
Marc Benayoun	Presidente		-	-	-	-
Nicola Monti	Amministratore delegato		-	-	-	-
Béatrice Bigois	Amministratore		-	-	-	-
Paolo Di Benedetto	Amministratore		-	-	-	-
Fabio Gallia	Amministratore		-	-	-	-
Angela Gamba	Amministratore		-	-	-	-
Xavier Girre	Amministratore		-	-	-	-
Nelly Recrosio	Amministratore		-	-	-	-
Luc Rémont	Amministratore		-	-	-	-
Florence Schreiber	Amministratore		-	-	-	-
<i>Amministratori cessati nel corso del 2022</i>						
Jean-Bernard Lévy	Amministratore		-	-	-	-
<i>Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2022</i>						
Serenella Rossi	Presidente Collegio Sindacale		-	-	-	-
Lorenzo Pozza	Sindaco effettivo		-	-	-	-
Gabriele Villa	Sindaco effettivo		-	-	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche			-	-	-	-

Proposte di delibera

Signori Azionisti,

la relazione sulla politica in materia di remunerazione relativa al periodo 2022-2023 e sui compensi corrisposti dalla Vostra Società nel 2022 (la “**Relazione sulla Remunerazione 2022**”) è stata definita in osservanza ed applicazione di quanto previsto dall’art.123-ter del decreto legislativo 58/1998 e successive modificazioni (“TUF”). Tale relazione è stata predisposta secondo le indicazioni contenute nell’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti emanato da Consob in attuazione del TUF, come successivamente modificato e integrato, nonché secondo lo schema 7-BIS di cui all’Allegato 3A al medesimo Regolamento. Inoltre, essa assume, quali linee guida generali di riferimento in materia di politiche di remunerazione, i principi espressi dall’art. 5 del Codice di *Corporate Governance* delle società quotate, edizione 2020, al quale la Società aderisce, nonché le raccomandazioni sul punto espresse dal Comitato per la *Corporate Governance*.

L’Assemblea è tenuta a:

- i) approvare la “Sezione Prima” della Relazione sulla Remunerazione 2022, che illustra le politiche della Vostra Società in materia di remunerazione attuate nel corso del 2022 e le proposte per il 2023, secondo quanto dettagliato nella relazione stessa, per i componenti del Consiglio di Amministrazione (inclusi gli amministratori investiti di particolari cariche anche quali componenti di Comitati endoconsiliari), i dirigenti con responsabilità strategiche, i componenti del Collegio Sindacale, nonché le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica. La deliberazione è vincolante;
- ii) esprimere il proprio voto sulla “Sezione Seconda” della Relazione sulla Remunerazione 2022, che, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e controllo e, in forma aggregata, per i dirigenti con responsabilità strategiche, indica i compensi corrisposti nell’esercizio 2022 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate. La deliberazione non è vincolante.

Se condividete i contenuti in essa indicati, Vi proponiamo di adottare le seguenti deliberazioni.

Proposte di deliberazione all'assemblea

“L'assemblea degli Azionisti,

- preso atto della Relazione sulla Remunerazione 2022 predisposta dal Consiglio di Amministrazione, in applicazione di quanto previsto dall'art. 123-ter del decreto legislativo 58/1998 e successive modificazioni, delle indicazioni contenute nell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, e successive modificazioni, e di quelle contenute nello schema 7-BIS di cui all'Allegato 3A al medesimo Regolamento;
- esaminate la “Sezione Prima” e la “Sezione Seconda” della Relazione sulla Remunerazione 2022;
- avuto riguardo al Codice di *Corporate Governance* delle società quotate, al quale la Società aderisce;
- assunto il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione;

delibera

TERZA DELIBERAZIONE

di approvare la “Sezione Prima” della Relazione sulla Remunerazione 2022.

QUARTA DELIBERAZIONE

in senso favorevole sulla “Sezione Seconda” della Relazione sulla Remunerazione 2022.”

Milano, 15 febbraio 2023

Per il Consiglio di Amministrazione
L'Amministratore delegato
Nicola Monti