

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti **2023**



Indice

1 Introduzione	113
1.1 Premessa generale	113
1.2 Riferimenti normativi	113
1.3 Finalità e contenuti	113
1.4 <i>Compliance</i>	114
2 Sezione Prima	115
2.1 <i>Governance</i>	115
2.2 <i>Iter</i> di approvazione della remunerazione degli amministratori	116
2.3 Politica della remunerazione: finalità e principi generali	116
2.4 Struttura, articolazione e sviluppo della politica sulla remunerazione: esercizio 2023	117
2.5 Consuntivi politica salariale 2023 e orientamenti e linee guida della politica per la remunerazione 2024	123
2.6 Orientamenti e linee guida per la remunerazione del Collegio Sindacale	126
3 Sezione Seconda	127
Prima parte	127
Informazioni di confronto	127
Seconda parte	128
3.1 Tabelle dei compensi degli amministratori, dei sindaci e dei dirigenti con responsabilità strategiche	128
3.2 Tabella dei Piani di incentivazione monetaria a favore degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche	132
3.3 Tabella delle partecipazioni detenute dagli amministratori, dai sindaci e dai dirigenti con responsabilità strategiche	133
Proposte di delibera	134

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. L'assemblea del 5 aprile 2023 ha confermato amministratore Luc Rémont, cooptato dal Consiglio di Amministrazione del 7 dicembre 2022, il quale, al pari di tutti gli altri amministratori, rimarrà in carica fino alla naturale scadenza del mandato dell'organo amministrativo in carica.

Nel proprio ambito il Consiglio di Amministrazione ha istituito una serie di comitati (**Comitati Endoconsiliari**), tra cui il Comitato per la Remunerazione, nominandone il Presidente. 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 *shareholder* ed in generale degli *stakeholder* 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 2023 e per la definizione della proposta di politica della remunerazione relativa all'esercizio 2024 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

- l'informativa dettagliata e analitica circa le voci e i compensi che compongono la remunerazione 2023 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;
- l'informativa dettagliata relativa alle voci e ai compensi che compongono la remunerazione 2023 dei sindaci;
- l'informativa aggregata relativa alle voci e ai compensi che compongono la remunerazione 2023 dei *Top Manager*, con riferimento agli elementi di natura monetaria fissi e variabili, alla eventuale 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 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 2023 (**Relazione sulla Remunerazione 2023**), predisposta dalla Società, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 12 febbraio 2024 (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 2023, 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 e la Dichiarazione Non Finanziaria 2023; 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 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 definito le relative funzioni (vedi Relazione di Governance 2023 a cui si rinvia) e approvato le norme di funzionamento; per lo svolgimento delle proprie prerogative. 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 di *Governance* 2023 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 interviene, come organo 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 mandato.

Successivamente, il Consiglio di Amministrazione del 3 maggio 2022 ha deliberato, acquisito il parere del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, 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, Rischi e Sostenibilità, 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 stakeholder** 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 termine 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 2023

Articolazione della Remunerazione

Tenuto conto delle finalità generali sopra espresse, nel corso del 2023 la politica sulla remunerazione si è sviluppata sulla base dei principi e linee guida di riferimento definite dal Consiglio di Amministrazione del 15 febbraio 2023, 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 2023 sono contenuti nella Relazione sulla Remunerazione approvata dall'assemblea del 5 aprile 2023.

- **Con particolare riferimento ai componenti degli organismi di governance della Società**, essa si è conseguentemente sviluppata e articolata come a seguito esposto: la remunerazione degli amministratori non esecutivi è stata determinata dall'assemblea del 31 marzo 2022 per l'intero triennio di durata della carica ed 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. 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 una mancata assegnazione della componente variabile annua. All'Amministratore delegato, oltre a una componente variabile annuale, è stata anche attribuita 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; gli obiettivi di riferimento per la determinazione della componente variabile LTI sono stati definiti dal Consiglio di Amministrazione del 26 luglio 2022 a valere per l'Amministratore delegato e per il *management* individuato. Quanto alla componente variabile annua, il Consiglio di Amministrazione del 4 maggio 2023 ha definito gli obiettivi per la stessa relativi all'esercizio 2023, che costituiscono anche il riferimento degli obiettivi del *Top management* e per tutto il *management* aziendale assegnatario di una remunerazione variabile di breve periodo.

Nei paragrafi che seguono viene illustrata la struttura della remunerazione dei soggetti sopraindicati.

Compenso del Presidente

- **Il compenso del Presidente è stato definito dal Consiglio di Amministrazione del 3 maggio 2022 che ha confermato per l'intera durata del mandato un compenso strutturato nella sola componente fissa.** L'importo, 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 alla società capogruppo EdF.

Compenso dell'Amministratore delegato

- Il compenso dell'**Amministratore delegato** è stato anch'esso stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 3 maggio 2022, acquisito il parere del Comitato per la Remunerazione ai sensi della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate e sentito il parere del Collegio Sindacale. Tale compenso è stato definito 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 della 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 monetario triennale, 2022-2024)** analogamente a quanto definito per il *Top management* ed il *middle management* assegnatari di LTI); **anche per l'Amministratore delegato il compenso è stato definito per l'intera durata del mandato (2022-2024).**
- 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 e coerenti con il *trend* di obiettivi ESG assunti dalla Società ed espressi nel documento di Dichiarazione Non Finanziaria; 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 (LTI)** dell'Amministratore delegato è correlata al raggiungimento di obiettivi legati allo sviluppo strategico dell'azienda nel triennio di riferimento (2022-2024), rappresentati in dettaglio nel paragrafo “*Long Term Incentive*” della presente Relazione.

Remunerazione del *Top management*

- Per tutto il *management*, ivi inclusi i *Top Manager*, sono state confermate anche per l'esercizio 2023 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 e coerenti con il *trend* di obiettivi ESG assunti dalla Società ed espressi nel documento di Dichiarazione Non Finanziaria, integrando specifici obiettivi individuali.

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 2023 per Amministratore delegato e di riferimento per gli obiettivi comuni del *Top management* e del *management*

Per l'esercizio 2023, anche tenendo conto della perdurante straordinarietà ed estrema volatilità del contesto esterno conseguente 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), dallo sviluppo del mercato dei Servizi Energetici e dalla crescita dei contratti di vendita e della qualità del servizio sul Mercato dei clienti finali;
- **obiettivi di natura sociale e ambientale**, 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 e 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 da fondare sulla base di specifici elementi e fattori che, come per gli esercizi precedenti, sono stati identificati nel lavoro del *management* svolto nell'esercizio orientato allo sviluppo della strategia di crescita dell'azienda nel medio-lungo periodo, ed nel contributo complessivo dell'azienda alle *performance* di Gruppo.

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 20%** nel paniere degli obiettivi assegnati con riferimento all'MBO 2023 (considerando riconducibili a tale natura anche gli obiettivi di sviluppo di generazione elettrica da fonti rinnovabili).

Gli obiettivi generali sopraddetti 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 2023 hanno un'incidenza del 60% sugli obiettivi complessivi assegnati ai *Top Manager* e del 20% 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 sociale e ambientale 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 con peso 15% collegato ai risultati di periodo relativi e derivanti dall'appartenenza al gruppo EdF** e dal presupposto di interesse e contributo che tale appartenenza determina sui risultati e sugli sviluppi strategici dell'azienda. Analogamente alla componente di incentivazione variabile di breve periodo, anche il programma LTI include **obiettivi di natura ESG** che globalmente considerati incidono complessivamente per il **35%** del totale degli obiettivi assegnati (considerati inclusivi degli obiettivi specifici di ambientale e sociale e anche degli obiettivi di sviluppo industriale e

commerciali sopraddeati riconducibili per tipologia di obiettivo alla natura di obiettivi ESG). 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 dei beneficiari 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 2023

I risultati economico-finanziari e la *performance* operativa complessiva raggiunta dalla Società nel corso **dell'esercizio 2023, sono significativi e ampiamente superiori alle aspettative di *budget* e dell'esercizio precedente** e si rilevano come la **miglior *performance* assoluta dell'Azienda dell'ultimo ventennio**, 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 dal perdurare di una straordinaria imprevedibilità di fenomeni geo-politici ed economici e dalla volatilità economica dei prezzi-rischi associati al mercato delle *commodities* energetiche. Le azioni già avviate negli anni precedenti, ed ulteriormente sviluppate dal *management* della Società anche nel corso dell'esercizio 2023, hanno 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* di esercizio. Anche i risultati della gestione operativa industriale e commerciale in **tutte le aree aziendali hanno portato al conseguimento, ed in molti casi al superamento, degli obiettivi assegnati per l'esercizio.**

Con specifico riferimento ai risultati conseguiti sugli obiettivi comuni assegnati per l'esercizio 2023 all'Amministratore delegato, il Consiglio di Amministrazione del 12 febbraio 2024, 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 2023 dell'Amministratore delegato il 120%**; tale valore percentuale di *performance* sarà considerato anche quale riferimento per la quota parte di obiettivi comuni relativi all'MBO 2023 dei *Top Manager* e di tutti i *manager* in base alla scala di valutazione agli stessi applicata. Anche in considerazione della significatività della *performance* raggiunta nel 140° anno di ricorrenza dalla sua fondazione, il Comitato Esecutivo Aziendale (COMEX), previa informativa al Consiglio, ha valutato opportuno riconoscere a tutti i dipendenti del Gruppo Edison "un Premio Speciale 140 anni" *una tantum* dell'importo lordo di 1.400 Euro, in erogazione con le competenze del mese di gennaio 2024 e contabilizzato nel conto economico 2023 della Capogruppo Edison S.p.A. L'Amministratore delegato e tutti i membri del Comex hanno peraltro deciso volontariamente di devolvere il premio di loro competenza alla Fondazione EOS, a sostegno di iniziative di sostenibilità sociale promosse dalla Fondazione.

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*; 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 dal contesto competitivo in cui opera 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 carica presso Edison, sono riconosciuti dalla società titolare del rapporto di lavoro gli stessi applicati da Edison a tutto il personale dipendente, quali di seguito descritti. 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 all'incarico di componente del Consiglio di Amministrazione di Edison ed alla conseguente cessazione dello stesso. Tale profilo assume analogo rilievo anche per tutti i dirigenti eventualmente chiamati a ricoprire incarichi esecutivi nel Consiglio di Amministrazione di società controllate e/o collegate di Edison, ivi inclusi i *Top Manager*.

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 disciplinati nell'ambito di uno specifico processo interno gestito dal *management* della Società e soggetto a periodico aggiornamento.

2.5 Consuntivi politica salariale 2023 e orientamenti e linee guida della politica per la remunerazione 2024

Il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, e sentito anche il Collegio Sindacale, con riferimento all'esercizio 2024 ha espresso i seguenti orientamenti e linee guida:

- **Scenario Macroeconomico Generale:** per l'anno 2024 le previsioni sui principali indicatori macroeconomici segnalano a livello mondiale una **congiuntura di crescita economica debole in termini di prodotto interno lordo ed un'inflazione prevista in riduzione rispetto al 2023**. Lo **scenario geo-politico** è tuttavia caratterizzato da **elevata imprevedibilità** determinata dall'evoluzione dei conflitti internazionali aperti e da eventi politici rilevanti come le elezioni europee e quelle americane; eventi che potrebbero incidere significativamente sull'andamento delle economie ed in particolare sull'andamento dei prezzi delle materie prime, generando potenziali effetti inflattivi.

Sulle base dei dati di preconsuntivo stimati dall'ISTAT del contesto di tale **scenario economico, l'Italia nel 2023** ha registrato una riduzione della crescita in termini di PIL rispetto all'anno precedente, non solo per riflesso dello scenario geo-politico ed economico internazionale, ma anche per effetto delle politiche monetarie adottate a livello europeo al fine di contrastare e ridurre l'inflazione dei prezzi, cresciuti in modo significativo nel corso del 2022. In tale contesto nel 2023 il **PIL** ha registrato un valore stimato dello 0,7% mentre **l'inflazione** che aveva raggiunto un picco dell'11,6% ed un valore medio annuo dell'8,1% nel 2022, ha consuntivato nell'anno 2023 un **valore medio annuo del 5,7%** segnando un *trend* in rilevante riduzione avviatosi nell'ultima parte dell'anno.

In tale scenario, **le previsioni per l'anno 2024** indicano **una crescita economica in termini di PIL in linea con valori del 2023 prossima all'1%** ed un'inflazione che dovrebbe continuare nel suo *trend* di **progressiva discesa** avviatosi nella seconda parte del 2023 per attestarsi ad un **valore medio annuo intorno all'2,5%**. Sul **mercato del lavoro**, la domanda che già nel 2022 era tornata sopra i livelli pre-pandemici, ha registrato nel 2023 il **picco di occupati mai raggiunto in passato** raggiungendo un tasso di occupazione generale nel paese del 60% circa e un tasso di disoccupazione contenuto del 7,6%, pur rimanendo elevate le disparità tra le diverse aree geografiche, di genere e tra generazioni. La crescita della domanda ha tuttavia acuito il problema del **mismatch tra domanda e offerta** sul mercato del lavoro che ha raggiunto un tasso generale prossimo al 50%.

Il mercato del lavoro nel 2023 ha inoltre confermato ed **accentuato il livello di dinamicità: la crescita del tasso di turn-over volontario** ha raggiunto valori pari al 7% con punte significativamente superiori fino al 15%-20% e oltre per giovani ad elevata scolarità e con profili professionali impiegabili in mestieri tecnico-scientifici e di innovazione tecnologica e di *business*. Il combinato concorso della significativa crescita inflattiva innescatasi immediatamente dopo la crisi pandemica e lo scoppio dei conflitti internazionali e della accentuata dinamica in atto nel mercato del lavoro, ha conseguentemente prodotto, già a partire dal 2022 e anche nel corso del 2023, un impatto anche sulle dinamiche dei salari, che tuttavia ha solo parzialmente contrastato il *trend* inflazionistico.

La **crescita delle retribuzioni manageriali nel 2023 sul mercato generale italiano** ha fatto registrare un incremento delle retribuzioni globali annue pari al **3,7%-3,9%**, valore inferiore di circa 2 punti al tasso di inflazione annua consuntivato. **Per il 2024 si prevede** il perdurare di un contesto caratterizzato da elevata dinamicità e tensione del mercato del lavoro, pur con un'inflazione in tendenziale riduzione rispetto all'anno precedente. In termini di

politiche salariali per il *management*, le ultime previsioni per il mercato generale Italia effettuate da specializzate società esterne di cui si avvale l'azienda (Korn Ferry e WTW) prevedono **un incremento della retribuzione globale annua lorda del 3,7% sostanzialmente in linea con i valori consuntivati nel 2023.**

- 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 e nel 2022, ha confermato anche **nel 2023 per tutte le principali aziende** che vi operano una **buona performance economica e operativa con risultati in crescita, pur in contesto di mercato caratterizzato dalla contrazione dei consumi energetici. La favorevole congiuntura generale in atto 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 mercato del lavoro del settore elettrico il trend di crescente dinamicità e competitività**, avviatosi già negli ultimi 2 anni, e ne fa ragionevolmente prevedere una prospettiva di ulteriore intensificazione, trascinata dai rilevanti piani di investimento annunciati dai principali operatori e dal crescente interesse e disponibilità di fondi di investimento internazionali ad investire sul settore in Italia. Tale scenario, in un contesto generale di mercato del lavoro già caratterizzato dagli elevati tassi di *mismatch* e di *turnover*, accentua **le difficoltà per gli operatori del settore a reperire e trattenere le skills necessarie a sostenere tali programmi di sviluppo**, determinandone **orientamenti verso politiche retributive maggiormente aggressive** con particolare riferimento ai giovani laureati di profilo tecnico-scientifico ed economico. Relativamente all'**anno 2024**, nel quadro macro-economico generale sopra descritto, per il *management* si consuntiva e **prevede una crescita della retribuzione globale annua lorda per il settore energetico in Italia in linea con i valori del 2023 e del mercato generale Italia collocati in un range tra il 3,5% e il 4%**. Tali valori previsionali della dinamica di crescita retributiva includono gli effetti delle politiche salariali meritocratiche adottate dalle aziende e degli automatismi contrattuali connessi all'anzianità per *manager* interessati da un rapporto di lavoro subordinato.

Nel contesto dell'andamento della dinamica retributiva sopra rappresentata, **Edison nel 2023**, in continuità con gli anni precedenti, ha adottato una politica salariale che, con riferimento agli amministratori ed al *management*, è 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. La Società si è posta l'obiettivo di attuare una politica salariale orientata 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 globale annua più elevata attribuita dall'azienda e la retribuzione annua totale mediana di tutti i dipendenti è pari ad un parametro di circa 14X.

La politica salariale adottata nell'esercizio 2023 relativa a tutto il *management*, sviluppata secondo le linee guida approvate e rappresentate nella Relazione sulla Remunerazione 2023 sottoposta all'assemblea della Società del 5 aprile 2023, ha **consuntivato un incremento del 3,4%, valore leggermente inferiore al mercato e al valore approvato per l'esercizio (3,5%)**.

La politica salariale della Società è inoltre stata 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, 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.

Con riferimento alla **politica di remunerazione per l'esercizio 2024**, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale, tenuto conto degli scenari generali in atto, della crescente tensione competitività e dinamicità del mercato del lavoro in particolare nel settore energia, e delle significative strategie di ulteriore crescita dell'azienda previste nel medio-lungo termine, ritiene di **rafforzare le proprie politiche retributive**. Tale orientamento si rende **necessario anche per tenere conto della significativa crescita dimensionale raggiunta della Società, sia sotto il profilo economico-finanziario che in termini di portafoglio di business, e soprattutto per attrarre e trattenere le persone soggette a maggior tensione competitiva e turnover sul mercato**. Tale politica sarà quindi orientata in particolare alla popolazione giovanile e ai profili professionali e manageriali maggiormente esposti alla dinamica di *turnover* sul mercato, posizionando progressivamente il loro pacchetto economico complessivo in un *range* ricompreso tra la mediana ed il terzo quartile del mercato di riferimento.

Conseguentemente per l'esercizio 2024, con riferimento specifico agli amministratori ed al *management* sono state definite 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 anche per l'esercizio in corso la politica delle remunerazioni descritta al paragrafo 2.4 della presente Relazione già applicata negli ultimi due esercizi;
- **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 2024 **un budget di spesa per la politica salariale sulla componente monetaria annua pari al 4%** della massa salariale globale annua di riferimento, leggermente superiore a quanto consuntivato nell'esercizio precedente (3,3%) e alle previsioni del mercato generale (3,7%). Tale politica tiene conto della opportunità di recuperare il leggero differenziale di consuntivo della politica aziendale del precedente esercizio 2023 rispetto al mercato, di recuperare in parte il valore reale dei salari rispetto all'inflazione consuntivata e di un contesto di mercato estremamente dinamico e competitivo. Lo sviluppo e applicazione concreta di tale politica sarà orientata in particolare a contenere il *turnover* di risorse manageriali rilevanti e maggiormente esposte alla dinamica di *turnover*, anche attraverso il ricorso ad eventuali e specifici strumenti ad impatto economico non strutturale;
- per quanto attiene agli **obiettivi per l'esercizio 2024 collegati alla componente variabile di breve periodo (MBO)** dell'Amministratore delegato, per i *Top Manager* e per tutto il *management* aziendale, 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.

Per l'esercizio 2024 sono stati individuati i seguenti obiettivi:

- **obiettivi di natura economico-finanziaria** di peso complessivo pari al **45%** (misurati da indicatori riferiti all'Ebitda, alla posizione finanziaria netta e all'andamento dei costi operativi);
- **obiettivi di natura operativa** riferita a indicatori industriali e commerciali di peso complessivo pari al **25%** costituiti dallo sviluppo della generazione da fonti rinnovabili (in termini di MW installati), dallo sviluppo del mercato dei Servizi Energetici e dalla crescita dei contratti di vendita e della qualità del servizio sul Mercato dei clienti finali;
- **altri obiettivi di natura sociale e ambientale riconducibili a temi ESG**, di peso complessivo pari al **15%** riferiti all'indice degli infortuni sul lavoro per il personale sociale e quello delle imprese esterne che operano per l'azienda, ad indicatori di misura dell'*engagement* del personale rilevata attraverso l'opinione dei dipendenti misurata da una specifica *survey* gestita da qualificata società esterna e dalle emissioni evitate di CO₂;
- 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 da fondare sulla base di specifici elementi e fattori che, come per gli esercizi precedenti, sono stati identificati nel lavoro del *management* svolto nell'esercizio orientato allo sviluppo della strategia di crescita dell'azienda nel medio-lungo periodo, ed nel contributo complessivo dell'azienda alle *performance* di Gruppo.

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 30%** nel paniere degli obiettivi assegnati con riferimento all'MBO 2024 (considerando riconducibili a tale natura anche gli obiettivi di sviluppo di generazione elettrica da fonti rinnovabili e gli obiettivi riferibili allo sviluppo dei contratti di efficienza energetica).

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 2024 hanno un'incidenza del 60% sugli obiettivi complessivi assegnati ai *Top Manager* e del 20% per tutto il *management*.

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 5 aprile 2023**, 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 i precedenti due mandati. L'assemblea del 5 aprile 2023 ha altresì confermato l'attribuzione di 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 o di Organismo di Vigilanza 231 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 2025.

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 2023 (in migliaia di euro)	Variazione in %	Compensi totali 2022 (in migliaia di euro)	Variazione in %	Compensi totali 2021 (in migliaia di euro)
Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2023 (*)								
Marc Benayoun	Presidente	In carica dal 2019 e confermato nel 2022	(c)	333	-5,67	353	-15,95	420
Nicola Monti	Amm. delegato	In carica dal 19/06/2019 e confermato nel 2022	(d)	864 (g)	5,62	818 (f)	-29,85	1.166 (e)
Béatrice Bigois	Amministratore	In carica dal 2019 e confermata nel 2022	(c)	94	1,08	93	5,68	88
Paolo Di Benedetto	Amministratore (a)	In carica dal 2019 e confermato nel 2022		214	-6,55	229	-2,14	234
Fabio Gallia	Amministratore (a)	In carica dal 2019 e confermato nel 2022		131	-9,66	145	-	145
Angela Gamba	Amministratore (a)	In carica dal 28/04/2020 e confermata nel 2022		164	-9,39	181	-1,09	183
Xavier Girre	Amministratore	In carica dal 2019 e confermato nel 2022	(c)	63	6,78	59	-4,84	62
Nelly Recrosio	Amministratore	In carica dal 31/03/2022	(c)	63	28,57	49	-	-
Luc Rémont	Amministratore	In carica dal 07/12/2022 e confermato nel 2023	(c)	61	916,67	6	-	-
Florence Schreiber	Amministratore	In carica dal 28/04/2020 e confermata nel 2022	(c)	87	-	87	-9,38	96
Totale compensi amministratori in carica al 31 dicembre 2023				2.074	2,67	2.020	-15,62	2.394
Totale compensi amministratori				2.074	2,67	2.020	-15,62	2.394
Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2023 (b)								
Serenella Rossi	Presidente Collegio Sindacale	In carica nel 2021, 2022 e 2023		104	-3,70	108	2,86	105
Lorenzo Pozza	Sindaco effettivo	In carica nel 2021, 2022 e 2023		72	-5,26	76	7,04	71
Gabriele Villa	Sindaco effettivo	In carica nel 2021, 2022 e 2023		71	-5,33	75	5,63	71
Totale compensi sindaci				247	-4,63	259	4,86	247
(*) Il Consiglio di Amministrazione è stato nominato dall'Assemblea del 31 marzo 2022, fatta eccezione per Luc Rémont, cooptato dal Consiglio di Amministrazione del 7 dicembre 2022 e confermato dall'Assemblea del 5 aprile 2023. Il mandato scade con l'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024.								
(a) Amministratore Indipendente.								
(b) Il Collegio Sindacale è stato nominato dall'Assemblea del 5 aprile 2023 che ha confermato i precedenti componenti e ne ha deliberato l'emolumento. Il mandato scade con l'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025.								
(c) Compensi corrisposti direttamente alla società EdF SA e non al soggetto stesso.								
(d) Compensi corrisposti direttamente alla società Transalpina di Energia Spa e non al soggetto stesso.								
(e) Comprende il compenso variabile per il 2021 di euro 228.000 e il compenso del Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Medio/Lungo Termine 2019-2021 per euro 368.000.								
(f) Comprende il compenso variabile per il 2022 di euro 255.000.								
(g) Comprende il compenso variabile per il 2023 di euro 300.000.								
Risultati del Gruppo								
		2023	Variazione in %	2022	Variazione in %	2021		
		(in migliaia di euro)		(in migliaia di euro)		(in migliaia di euro)		
Margine operativo lordo		1.808	71,21	1.056	6,7	989		
Risultato operativo		796	43,17	556	19,31	466		
Risultato netto (di competenza del Gruppo)		515	241,06	151	-63,44	413		
Indebitamento finanziario netto		160	-66,46	477	358,65	104		
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo (in euro)		54.314		50.897		52.462		

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 2023 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma riferiti alla Società, alle società controllate e collegate alla data del 31 dicembre 2023.

Periodo di riferimento 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2023 (in migliaia di euro)

Soggetto	Descrizione e periodo carica			Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati
	Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica			
Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2023 (***)						
Marc Benayoun (a)	Presidente	01.01.23	31.12.23	(*)	333	-
Nicola Monti (b)	Amministratore delegato	01.01.23	31.12.23	(*)	564	-
Béatrice Bigois (c)	Amministratore	01.01.23	31.12.23	(*)	63	31
Paolo Di Benedetto (c)(d)(e)(g)	Amministratore (f)	01.01.23	31.12.23	(*)	64	150
Fabio Gallia (c)(e)	Amministratore (f)	01.01.23	31.12.23	(*)	64	67
Angela Gamba (d)(e)(g)	Amministratore (f)	01.01.23	31.12.23	(*)	63	101
Xavier Girre	Amministratore	01.01.23	31.12.23	(*)	63	-
Nelly Recrosio	Amministratore	01.01.23	31.12.23	(*)	63	-
Luc Rémont	Amministratore	01.01.23	31.12.23	(*)	61	-
Florence Schreiber (d)	Amministratore	01.01.23	31.12.23	(*)	61	26
Totale compensi amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2023					1.399	375
Totale compensi amministratori					1.399	375
Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2023 (h)						
Serenella Rossi	Presidente Collegio Sindacale	01.01.23	31.12.23	31.12.2025	90	14
Lorenzo Pozza	Sindaco effettivo	01.01.23	31.12.23	31.12.2025	61	11
Gabriele Villa	Sindaco effettivo	01.01.23	31.12.23	31.12.2025	61	10
Totale compensi sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2023					212	35
Totale compensi sindaci					212	35
Totale compensi amministratori e sindaci					1.611	410
Dirigenti con responsabilità strategiche (i)					3.171 (o)	-

(*) 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 Consiglio di Amministrazione è stato nominato dall'Assemblea del 31 marzo 2022, fatta eccezione per Luc Rémont, cooptato dal Consiglio di Amministrazione del 7 dicembre 2022 e confermato dall'Assemblea del 5 aprile 2023.

(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 Controllo, Rischi e Sostenibilità.

(d) Membro del Comitato per la Remunerazione.

(e) Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate.

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					
-	-	-	-	333 (m)	-	-
300 (l)	-	-	-	864 (n)	-	-
-	-	-	-	94 (m)	-	-
-	-	-	-	214	-	-
-	-	-	-	131	-	-
-	-	-	-	164	-	-
-	-	-	-	63 (m)	-	-
-	-	-	-	63 (m)	-	-
-	-	-	-	61 (m)	-	-
-	-	-	-	87 (m)	-	-
300	-	-	-	2.074	-	-
300	-	-	-	2.074	-	-
-	-	-	-	104	-	-
-	-	-	-	72	-	-
-	-	-	-	71	-	-
-	-	-	-	247	-	-
-	-	-	-	247	-	-
300	-	-	-	2.321	-	-
1.191 (p)	-	137	42	4.541	-	-

(f) Amministratore Indipendente.

(g) Membro dell'Organismo di Vigilanza.

(h) Il Collegio Sindacale è stato nominato dall'Assemblea del 5 aprile 2023 che ha confermato i precedenti componenti e ne ha deliberato l'emolumento. Il mandato scade con l'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025.

(i) I dati includono i soggetti che hanno avuto tale qualifica nel corso del 2023 (13 soggetti).

(l) Compenso variabile per il 2023 per la carica di Amministratore delegato.

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

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

(o) Compensi per retribuzioni da lavoro dipendente.

(p) Bonus variabile per il 2023 per n. 13 Dirigenti con responsabilità strategiche. Si veda dettaglio nella successiva tabella 3.2.

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 2023 - 31 dicembre 2023 (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 2023 (**)									
Marc Benayoun (a)	Presidente	01.01.23	31.12.23	(*)	333	50	13	270	-
Nicola Monti (b)	Amm. delegato	01.01.23	31.12.23	(*)	564	50	14	-	500
Béatrice Bigois (c)	Amministratore	01.01.23	31.12.23	(*)	63	50	13	-	-
Paolo Di Benedetto (c)(d)(e)(g)	Amministratore (f)	01.01.23	31.12.23	(*)	64	50	14	-	-
Fabio Gallia (c)(e)	Amministratore (f)	01.01.23	31.12.23	(*)	64	50	14	-	-
Angela Gamba (d)(e)(g)	Amministratore (f)	01.01.23	31.12.23	(*)	63	50	13	-	-
Xavier Girre	Amministratore	01.01.23	31.12.23	(*)	63	50	13	-	-
Nelly Recrosio	Amministratore	01.01.23	31.12.23	(*)	63	50	13	-	-
Luc Rémont	Amministratore	01.01.23	31.12.23	(*)	61	50	11	-	-
Florence Schreiber (d)	Amministratore	01.01.23	31.12.23	(*)	61	50	11	-	-
Totale compensi amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2023					1.399	500	129	270	500
Totale compensi amministratori					1.399	500	129	270	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 2023 (h)									
Serenella Rossi	Presidente Coll. Sind.	01.01.23	31.12.23	31.12.2025	90	75	15	-	-
Lorenzo Pozza	Sindaco effettivo	01.01.23	31.12.23	31.12.2025	61	50	11	-	-
Gabriele Villa	Sindaco effettivo	01.01.23	31.12.23	31.12.2025	61	50	11	-	-
Totale compensi sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2023					212	175	37	-	-
Totale compensi sindaci					212	175	37	-	-
Totale compensi amministratori e sindaci					1.611	675	166	270	500

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

(**) Il Consiglio di Amministrazione della Società è stato nominato dall'Assemblea del 31 marzo 2022, fatta eccezione per Luc Rémont, cooptato dal Consiglio di Amministrazione del 7 dicembre 2022 e confermato dall'Assemblea del 5 aprile 2023.

(A) Il compenso fisso annuo deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 3 maggio 2019 in euro 350.000 è stato ridotto a 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 deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 3 maggio 2019 in euro 500.000 è stato poi confermato 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, Rischi e Sostenibilità.

Compensi per la partecipazione ai Comitati	Dettaglio dei compensi per la partecipazione ai comitati							
	Emolumenti per la partecipazione al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (3)	Emolumenti per i Gettoni di Presenza al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (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)
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
31	23	8	-	-	-	-	-	-
150	23	11	30	4	30	3	40	9
67	30	11	-	-	23	3	-	-
101	-	-	23	3	23	3	40	9
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
26	-	-	23	3	-	-	-	-
375	76	30	76	10	76	9	80	18
375	76	30	76	10	76	9	80	18
Compensi per la partecipazione ai Comitati	Emolumenti per i Gettoni di Presenza al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (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)			
14	-	6	-	2	-	2	-	4
11	-	5	-	2	-	1	-	3
10	-	5	-	2	-	1	-	2
35	-	16	-	6	-	4	-	9
35	-	16	-	6	-	4	-	9
410	76	46	76	16	76	13	80	27

(d) Membro del Comitato per la Remunerazione.

(e) Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate.

(f) Amministratore Indipendente.

(g) Membro dell'Organismo di Vigilanza.

(h) Il Collegio Sindacale è stato nominato dall'Assemblea del 5 aprile 2023 che ha confermato i precedenti componenti e ne ha deliberato l'emolumento. Il mandato scade con l'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025.

(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 5 aprile 2023.

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

Periodo di riferimento 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2023 (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'1.01.2023 al 31.12.2023)	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2023 (CdA 4 maggio 2023)	300 (a)	-	-	-	255 (b)	-	
		Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2022-2024 (CdA 3 maggio 2022 - 26 luglio 2022)	750 (c)	-	-	-	-	-	
Totale			1.050	-	-	-	255	-	
Dirigenti con responsabilità strategiche									
Compensi nella Società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2023	1.191 (d)	-	-	-	-	-	
		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2022	-	-	-	-	1.042 (e)	-	
		Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2022-2024 (CdA 3 maggio 2022 - 26 luglio 2022)	2.805 (f)	-	-	-	-	-	
Compensi da controllate e collegate		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2023	-	-	-	-	-	-	
Totale			3.996	-	-	-	1.042	-	
Totale			5.046	-	-	-	1.297	-	

(a) Compenso variabile per il 2023. Compenso corrisposto direttamente alla Società Transalpina di Energia Spa e non al soggetto stesso.

(b) Compenso variabile per il 2022 per la carica di Amministratore delegato, erogato nel 2023. Compenso corrisposto direttamente alla Società Transalpina di Energia Spa e non al soggetto stesso.

(c) Compenso differito per il Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine al valore target 100% - Periodo 2022-2024. Compenso da corrispondere direttamente alla Società Transalpina di Energia Spa e non al soggetto stesso.

(d) Bonus variabile per il 2023 per n. 13 dirigenti con responsabilità strategiche.

(e) Bonus variabile del 2022 erogato nel 2023 per n. 13 dirigenti con responsabilità strategiche.

(f) Compenso differito per il Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine al valore target 100% - Periodo 2022-2024, per n. 13 dirigenti con responsabilità strategiche.

3.3 Tabella delle partecipazioni detenute dagli amministratori, dai sindaci e dai dirigenti con responsabilità strategiche

Nella sottoriportata tabella sono indicate le partecipazioni detenute nel periodo 31 dicembre 2022 – 31 dicembre 2023 nella Edison e nelle società da essa controllate alla data del 31 dicembre 2023, 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 2023 - 31 dicembre 2023

Nome e cognome	Carica ricoperta	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31.12.2022)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2023)
<i>Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2023</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>Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2023</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 2023-2024 e sui compensi corrisposti dalla Vostra Società nel 2023 (la “**Relazione sulla Remunerazione 2023**”) 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 2023, che illustra le politiche della Vostra Società in materia di remunerazione attuate nel corso del 2023 e le proposte per il 2024, 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 2023, 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 2023 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 2023 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 2023;
- 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

QUARTA DELIBERAZIONE

di approvare la “Sezione Prima” della Relazione sulla Remunerazione 2023.

QUINTA DELIBERAZIONE

in senso favorevole sulla “Sezione Seconda” della Relazione sulla Remunerazione 2023.”

Milano, 12 febbraio 2024

Per il Consiglio di Amministrazione
L'Amministratore delegato
Nicola Monti