



Corporate Governance **2020**



Indice

RELAZIONE SUL GOVERNO SOCIETARIO E SUGLI ASSETTI PROPRIETARI	3
Introduzione	6
Assetti Proprietari	11
Governo Societario	19
Allegati	73
RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2020	85
Introduzione	87
Sezione Prima	88
Sezione Seconda	99
Proposte di delibera	106

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2020



INDICE

1 INTRODUZIONE	87
1.1 Premessa generale	87
1.2 Riferimenti normativi	87
1.3 Finalità e contenuti	87
1.4 Predisposizione e struttura	88
2 SEZIONE PRIMA	88
2.1 <i>Governance e compliance</i>	88
2.2 Politica della remunerazione: finalità e principi generali	89
2.3 Struttura, articolazione e sviluppo della politica sulla remunerazione: esercizio 2020	90
2.4 Orientamenti e linee guida della politica per la remunerazione 2021	95
2.5 Orientamenti e linee guida della politica di remunerazione per il Collegio Sindacale	97
2.6 Procedure di gestione	98
3 SEZIONE SECONDA	99
3.1 Tabelle dei compensi degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	99
3.2 Tabella dei Piani di incentivazione monetaria a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	104
3.3 Tabella delle partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	105
PROPOSTE DI DELIBERA	106

1. INTRODUZIONE

1.1 PREMESSA GENERALE

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato dall'assemblea del 2 aprile 2019, che ne ha fissato la durata per un periodo di tre esercizi (2019-2021), e quindi sino all'assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2021. Nel corso dello stesso 2019 e del 2020 sono peraltro intervenute alcune modifiche per effetto degli avvicendamenti che hanno riguardato le cariche del Presidente e dell'Amministratore delegato, e delle dimissioni di tre amministratori. La sua attuale composizione è stata integrata dall'assemblea del 28 aprile 2020 che ha nominato due nuovi amministratori e confermato l'amministratore cooptato dal Consiglio.

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

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 edizione 2020 (il "**Codice 2020**") (con le specificazioni appresso indicate), nonché le raccomandazioni suggerite dal Comitato di *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, relativa agli esercizi 2020-2021 e dei sindaci relativa agli esercizi 2020-2022, descrivendo la *governance* e le procedure utilizzate per la definizione, l'attuazione e la verifica dell'applicazione della stessa politica nell'esercizio 2020.

Sezione Seconda

- un’informativa dettagliata e analitica circa le voci e i compensi che compongono la remunerazione degli amministratori con riferimento ad elementi di natura monetaria fissi e variabili, alla remunerazione basata su strumenti finanziari -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 dei sindaci;
- un’informativa aggregata relativa alle voci e ai compensi che compongono la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento ad elementi di natura monetaria fissi e variabili, alla remunerazione basata su strumenti finanziari -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, illustrando come la Società abbia tenuto conto del voto espresso dall’assemblea sulla seconda sezione della relazione.

1.4 PREDISPOSIZIONE E STRUTTURA

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti nel 2020 (la “Relazione sulla Remunerazione 2020”), predisposta dalla Società, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 17 febbraio 2021 (tenuto conto delle valutazioni del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale); la prima sezione della relazione viene quindi sottoposta al voto vincolante dell’assemblea convocata per approvare il bilancio relativo all’esercizio 2020, mentre la seconda sezione 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 2020; 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 ed in conformità con l’Allegato 3A, schema 7-*bis* e Schema 7-*ter* in esso richiamati.

2. SEZIONE PRIMA

2.1 GOVERNANCE E COMPLIANCE

Il Consiglio di Amministrazione in carica, con le precisazioni indicate nella Premessa Generale, è stato nominato dall’assemblea del 2 aprile 2019, con durata sino all’assemblea di approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2021. La citata assemblea ha determinato il compenso per i componenti del Consiglio di Amministrazione, fissandolo, per ciascuno di essi, in euro 50.000 lordi su base annua, oltre ad un gettone di presenza pari a euro 1.800 lordi per ogni riunione di Consiglio cui l’amministratore partecipi. Le suddette deliberazioni sono state adottate dall’assemblea su proposta dell’azionista di controllo, in continuità con gli importi stabiliti per il precedente Consiglio.

Successivamente, il Consiglio di Amministrazione del 3 maggio 2019 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 nel 2019 e tenuto conto dei *benchmark* di riferimento:

- il compenso dei componenti dei Comitati del Consiglio (Comitato Controllo e Rischi, Comitato per la Remunerazione, Comitato Operazioni con Parti Correlate) e dell'Organismo di Vigilanza, a valere per l'intero periodo di mandato;
- il compenso del Presidente e dell'Amministratore delegato, per il solo esercizio 2019.

Successivamente, a seguito della variazione intervenuta con effetto dal 1 luglio 2019 nella composizione del Consiglio di Amministrazione ed in particolare dei soggetti nella carica di Presidente e Amministratore delegato, il Consiglio di Amministrazione del 13 febbraio 2020, previo parere del Comitato per la Remunerazione, e, ove necessario anche del Comitato Operazioni con Parti Correlate per quanto di competenza, sentito il Collegio Sindacale, ha definito la struttura ed il valore del compenso attribuito agli amministratori con tali incarichi particolari, a valere fino alla scadenza del mandato in corso, e cioè sino all'approvazione del bilancio dell'esercizio 2021.

2.2 POLITICA DELLA REMUNERAZIONE: FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI

La politica generale della remunerazione ha la finalità fondamentale di attrarre e trattenere le migliori risorse funzionali allo sviluppo dell'azienda nel proprio settore di mercato, riconoscerne le responsabilità attribuite, motivarne l'azione verso il raggiungimento di obiettivi 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 considerati:

- gli elementi essenziali della politica di remunerazione relativa all'esercizio precedente;
- l'andamento macro-economico generale ed i *trend* in atto con particolare riferimento al mercato del lavoro;
- l'andamento dei *trend* delle remunerazioni con riferimento alle grandi aziende che operano sul mercato domestico ed europeo, con particolare *focus* sul settore energetico italiano; i riferimenti normalmente utilizzati dall'azienda sono rappresentati dalle indagini e dai *report* relativi all'Italia sulla *compensation & benefits* redatti da Korn Ferry, 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 strategico aziendale;
- 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 e delle remunerazioni dei *manager* con il mercato, l'azienda si avvale del supporto di indagini esterne effettuate da qualificate società di consulenza che operano a livello internazionale. Oltre ai riscontri di cui sopra e con particolare riferimento alle politiche di remunerazione degli amministratori, il Comitato per la Remunerazione può valutare, di volta in volta, di avvalersi a spese 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 attribuito a tutti gli amministratori del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati costituiti in seno al Consiglio stesso, degli amministratori investiti di particolari cariche (Presidente e Amministratore delegato), nonché all'Organismo di Vigilanza ed al Collegio Sindacale, a valere per tutta la durata del mandato relativo agli esercizi 2019-2020-2021.

2.3 STRUTTURA, ARTICOLAZIONE E SVILUPPO DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE: ESERCIZIO 2020

Articolazione della Remunerazione

Tenuto conto delle finalità generali sopra espresse, nel corso del 2020 la politica sulla remunerazione si è sviluppata, sulla base dei principi e linee guida di riferimento definite dal Consiglio di Amministrazione del 13 febbraio 2020, previo parere del Comitato per la Remunerazione, e acquisito, ove necessario, il parere del Comitato Operazioni con Parti Correlate per quanto di competenza, sentito anche il Collegio Sindacale; linee guida e principi contenuti nella Relazione sulla Remunerazione approvata dall'assemblea del 28 aprile 2020.

Con specifico riferimento al *Top Management* ed al *management*, così come per tutto il personale occupato nella Società, lo sviluppo e l'applicazione concreta delle politiche retributive nel corso dell'esercizio 2020 ha peraltro risentito in modo significativo della straordinaria situazione determinatasi per effetto dell'emergenza pandemica Covid 19, come più ampiamente rappresentato nella parte finale del seguente capitolo.

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

- la remunerazione degli amministratori non esecutivi è commisurata all'impegno loro richiesto, tenuto conto anche della partecipazione ai Comitati istituiti in seno al Consiglio; è costituita da una componente predeterminata in cifra fissa annua e da un gettone di presenza da corrispondere per ogni riunione di Consiglio o di Comitato cui l'amministratore partecipi. Ai componenti dei diversi Comitati, aggiornato in base alle evidenze emerse dal *benchmark* esterno di cui si è avvalsa la Società, è stato attribuito il medesimo compenso, fatta eccezione per i Presidenti dei Comitati per i quali è stato definito un compenso superiore, in linea con le prassi di mercato; tale compenso è stato attribuito a valere per l'intero mandato. Non sono previste forme di remunerazione 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 un mancato pagamento della componente variabile annua. Con riferimento all'anno 2020, tenuto conto dei principi e criteri generali sopra esposti al par. 2.2, il Consiglio di Amministrazione in carica, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito anche il Collegio Sindacale, ha confermato la struttura e gli importi della remunerazione definita nel corso dell'esercizio precedente e a valere per l'intero mandato triennale 2019-2021, che conseguentemente per l'esercizio 2020 è risultata così articolata.

Compenso del Presidente

- È stato determinato in una sola componente fissa, riconfermata nello stesso valore dell'esercizio 2019, ridotto del 12,5% rispetto al mandato precedente. Tale compenso, unitamente a tutti i compensi definiti per la carica di amministratore, per espressa volontà dello stesso Presidente, vengono corrisposti direttamente da Edison Spa alla società capogruppo EDF Sa.

Compenso dell'Amministratore delegato

- È stato ridefinito nella sua struttura e valore nel corso del 2019 e per i successivi esercizi 2020-2021 di durata del mandato, tenuto conto della prospettata riduzione del profilo economico finanziario aziendale e del portafoglio di attività conseguente alla prevista cessione del settore E&P, nonché del coerente riposizionamento dell'incarico nel confronto con il mercato. Alla luce di tale contesto il valore complessivo del compenso è stato ridotto del 30% rispetto al mandato del triennio precedente, riarticolandone inoltre la sua composizione su tre componenti: retribuzione fissa annua lorda, retribuzione variabile annua lorda (MBO) e introducendo anche una componente variabile monetaria di medio periodo (LTI triennale, 2019-2021 analogamente a quanto definito per il *Top Management* ed il *middle management* assegnatari di LTI).
- Sono inoltre riconosciuti i *benefit* assegnati allo stesso dalla società titolare del suo rapporto di lavoro subordinato (la società controllante Transalpina di Energia S.p.A.), *benefit* applicati al *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 al 61%, componente variabile annua lorda (MBO) a valore *target* pari al 24%, e componente variabile monetaria di medio periodo (LTI) con quota annua a valore *target* pari al 15%.
- La remunerazione variabile annua lorda per l'Amministratore delegato è predeterminata con riferimento ad un valore *target* (100%) e ad un valore economico minimo e massimo pari rispettivamente al 75% ed al 125% del valore *target*; essa è correlata al raggiungimento di obiettivi annui 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.

Remunerazione del *Top management*

- Per tutto il *management*, ivi inclusi i *Top Manager* con responsabilità strategiche, sono state confermate le linee guida generali di politica retributiva articolate su tre componenti (retribuzione fissa, retribuzione variabile di breve periodo e, per i *Top Managers* e per un selezionato gruppo di *managers* inseriti, è applicata anche una retribuzione variabile di medio-lungo periodo -programma LTI -ciclo 2019-2021).
- 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 65% 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 15% circa.
- La remunerazione variabile annua lorda per i *Top Manager* 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 rilevanti per lo sviluppo strategico della Società predefiniti e misurabili; tali obiettivi corrispondono, in una percentuale compresa tra il 60-70%, 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 variabili 2020 per Amministratore delegato e Top management

Per l'esercizio 2020, valutata anche la straordinarietà del contesto esterno conseguente all'emergenza pandemica, sono stati assegnati i seguenti obiettivi:

- obiettivi di natura economico-finanziaria di peso complessivo pari al 55% (misurati da indicatori riferiti all'Ebitda, al *Cash Flow operativo* e all'andamento dei costi operativi);
- obiettivi di natura gestionale industriale-commerciale di peso complessivo pari al 20% (costituiti da: indisponibilità del parco impianti termoelettrico, sviluppo fonti rinnovabili (MW installati), Ebitda mercato *power wholesales*, sviluppo portafoglio clienti, soddisfazione clienti mercato residenziale (*Net Promoter Score*);
- obiettivi di natura sociale, anche correlati ad alcuni obiettivi strategici ESG assunti dall'azienda ed espressi nella Dichiarazione Non Finanziaria, 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 all'efficacia della *leadership* manageriale rilevata attraverso l'opinione dei dipendenti misurata da una specifica *survey* gestita da qualificata società esterna;
- in considerazione della straordinaria situazione emergenziale in atto è stato poi assegnato un obiettivo specifico di peso 10%, relativo alla gestione operativa e sociale dell'emergenza COVID-19 da parte del *management*, valutato in particolare sulla capacità di assicurare la continuità dei servizi essenziali ai clienti, di minimizzare l'impatto dell'emergenza sullo sviluppo dei cantieri in corso, sulla gestione della salute e sicurezza del personale e sulla minimizzazione degli impatti sulla retribuzione, e sulla reattività e adeguatezza dell'organizzazione e dei sistemi informatici aziendali a supportare la continuità delle attività delle persone e dell'azienda;
- a completamento del paniere di obiettivi annuali è stato infine confermato, come negli esercizi precedenti, anche un obiettivo di sviluppo strategico, che tuttavia per la situazione congiunturale in corso è stato ridotto al peso del 5%, 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.

Gli obiettivi generali sopraddetti assegnati all'Amministratore delegato costituiscono analogamente obiettivi annuali comuni per tutto il *Top Management* ed il *Management* aziendale - ad integrazione degli obiettivi specifici di area e/o individuali; sempre in considerazione della specificità della situazione congiunturale esterna in corso, nel confronto con gli esercizi precedenti è stata incrementata del 10% il peso degli obiettivi comuni aziendali per tutto il *management* della Società; per effetto di tale decisione gli obiettivi comuni aziendali hanno conseguentemente assunto nell'esercizio 2020 l'incidenza del 70% sugli obiettivi complessivi assegnati ai *Top Manager* con responsabilità strategiche e del 30%/40% per tutto il *Management*.

I risultati economico-finanziari, e più in generale la *performance* complessiva raggiunta dalla Società nel corso dell'esercizio 2020, sono risultati significativi e anche superiori alle aspettative a *budget*, sia con riferimento all'impatto sull'esercizio, sia come potenziale riflesso sul potenziale di sviluppo e di crescita della Società nel medio-lungo periodo, *performance* peraltro conseguita in un contesto esterno estremamente sfavorevole, complesso ed imprevedibile caratterizzato dall'emergenza pandemica. Con riferimento ai risultati conseguiti sugli obiettivi comuni assegnati per l'esercizio 2020 all'Amministratore delegato, il Consiglio di Amministrazione del 17 febbraio 2021, su proposta del Comitato per la Remunerazione - sentito anche il Collegio Sindacale - stante il perdurare dell'emergenza pandemica e considerate le potenziali rilevanti conseguenze per il tessuto economico ed industriale del paese e per la tenuta dei livelli occupazionali e reddituali, nonché l'attenzione crescente posta dagli *stakeholder* a ritenere l'impresa oltre che operatore economico, anche soggetto responsabile della produzione di benessere economico-sociale e ambientale per le comunità in cui opera, ha valutato e definito, quale livello da considerare ai fini

della quantificazione del *pay out* il 110%, ancorché i risultati conseguiti siano stati ampiamente superiori agli obiettivi assegnati e pari complessivamente al 116%. La percentuale di *pay out* sarà considerata anche quale riferimento per la quota parte di obiettivi comuni relativi all'MBO 2020 dei *Top Manager* e di tutti i *Manager* in base alla scala di valutazione agli stessi applicata. Al contempo il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di destinare la somma equivalente alla differenza tra il valore MBO risultante dall'effettiva *performance* raggiunta (116%) e quella assegnata (110%), al sostegno di specifiche iniziative aziendali di solidarietà e responsabilità sociale, in continuità con quanto già posto in essere dalla Società e dal *management* nel corso dell'esercizio 2020.

Non sono stati introdotti strumenti di incentivazione azionaria e/o monetaria di medio-lungo periodo al Presidente e agli amministratori.

Long Term Incentive

Per l'Amministratore delegato, i *Top Managers* membri del Comex ed un selezionato numero di *senior managers* e giovani *managers* di elevato potenziale, è in corso un piano di incentivazione monetaria (LTI) per il periodo 2019-2021, definito a cura del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, in coerenza con le linee guida generali in materia di politica sulla remunerazione approvate dall'assemblea della Società.

Per il suddetto piano LTI sono stati assunti quali obiettivi di riferimento di medio periodo obiettivi economico finanziari e obiettivi connessi ai *driver* principali di sviluppo strategico della Società nel medio-lungo periodo relativi alla crescita del portafoglio commerciale *commodities*, allo sviluppo dell'efficienza energetica e allo sviluppo della generazione energia elettrica da fonti rinnovabili, anche tenendo conto delle, e facendo leva sulle, sinergie industriali, commerciali e di competenze professionali espresse attraverso il Gruppo internazionale a cui appartiene la Società; quali parametri di misura sono stati assunti i valori sottesi a tali obiettivi nel Piano Strategico di Medio Termine approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società per il periodo di riferimento del piano. Il potenziale *payout* è determinato nell'esercizio 2022 a seguito dell'approvazione del bilancio 2021 e della consuntivazione del piano LTI.

Attuazione della politica retributiva 2020 e iniziative specifiche anche in relazione all'emergenza sanitaria

Nel corso dell'anno la straordinaria situazione determinatasi con l'emergenza pandemica ha indotto inoltre il Comex a contenere significativamente gli interventi di politica retributiva per il *management* e a promuoverne la destinazione di parte della stessa verso specifiche iniziative esterne di sostegno alla gestione sanitaria dell'emergenza e al reddito del personale aziendale sospeso dall'esercizio della propria attività lavorativa a causa dell'emergenza ed impossibilitato ad accedere alla modalità di lavoro da remoto. In tale contesto si sono sviluppate in particolare due specifiche iniziative:

- la devoluzione di quota parte del *bonus* del *management* relativo all'esercizio 2019 corrisposto nel corso del 2020; l'iniziativa ha raccolto su base volontaristica l'importo di circa 200.000,00 euro, importo al quale si è aggiunta equivalente somma liberalmente devoluta dalla Società a sostegno delle iniziative di specifiche strutture ospedaliere per la gestione della prima fase dell'emergenza sanitaria;
- l'introduzione dell'istituto delle ferie solidali con Accordo Sindacale definito con la Rappresentanza Aziendale dei Dirigenti; la cessione volontaria di ferie da parte del *management* della Società, pari ad un valore di circa 210.000,00 euro, integrata da una corrispondente quota aziendale per un valore complessivo di circa 420.000,00 euro, ha contribuito a mitigare significativamente la perdita di retribuzione per il personale non dirigente di alcune società controllate impattato dal ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni per l'emergenza Covid nel periodo di *lockdown*.

In tale contesto la politica retributiva relativa a tutto il *management* della Società ha consuntivato nel corso dell'esercizio 2020 una spesa complessiva per interventi salariali sulle componenti strutturali della retribuzione pari al 1,1% della massa salariale di riferimento, rispetto a un *budget* di spesa approvato per l'esercizio pari al 2,1%.

Clausole di *claw back*

Non sono state introdotte clausole di *claw-back* relative alla componente variabile di breve periodo degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche; quanto sopra in considerazione del rapporto contrattuale di lavoro subordinato che intercorre tra gli amministratori esecutivi in carica, i *Top 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

Con riferimento a particolari *benefit*, per il Presidente, tenuto conto delle responsabilità e modalità operative di esercizio della carica, non sono stati definiti particolari *benefit*; con riguardo ai *benefit* dell'Amministratore delegato in carica, 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.

Per i *Top Manager* con responsabilità strategiche sono applicate le *policy* aziendali comuni a tutto il *management* in materia di *benefit* che prevedono in particolare l'assegnazione di una *company car* ad uso promiscuo, specifiche coperture previdenziali e sanitarie nonché assicurazioni per copertura da infortuni/malattia professionale, infortuni extraprofessionali e vita. I massimali di rischio coperto rappresentano condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dal vigente contratto collettivo di lavoro in materia e sono oggetto di periodico confronto con il mercato delle società comparabili tramite il supporto di specifici *report* forniti da società esterne specializzate.

Non esistono accordi tra la Società e gli amministratori, incluso l'Amministratore delegato, che prevedano particolari indennità in caso di dimissioni o revoca del mandato/incarico per qualsiasi ragione e/o causa, o di cessazione della carica a seguito di un offerta pubblica di acquisto, o di mancato rinnovo dello stesso alla sua naturale scadenza; quanto sopra, anche in considerazione del fatto che i soggetti che ricoprono incarichi esecutivi -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 analogia 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 dirigenti con responsabilità strategiche;

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.

2.4 ORIENTAMENTI E LINEE GUIDA DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE 2021

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: il 2020 è stato un anno caratterizzato dall'impatto imprevisto e straordinario dell'emergenza pandemica. Essa ha prodotto su scala globale un pesante crollo del Prodotto interno lordo (-4,5%) ed una generalizzata crescita del debito pubblico; il protrarsi dell'emergenza anche nel corso del 2021, quantomeno per la prima parte dell'anno, fa prevedere uno scenario macro-economico caratterizzato da elevata incertezza circa le tempistiche e l'intensità di avvio della ripresa; peraltro la profondità e pervasività della crisi prodotta dall'emergenza pandemica determina anche il probabile cambiamento strutturale di modelli economici e di stili di vita che possono riflettersi in modo rilevante sulle prospettive e modalità di consumo lasciate in eredità dalla pandemia.
- Nel contesto di tale scenario economico l'Italia nel 2020 ha registrato una caduta del PIL (circa -9%) ed un ulteriore crescita del rapporto debito pubblico/pil pari a circa 30 punti avvicinandosi alla soglia del 160%, conseguente alla necessità dello stato di intervenire per il sostegno dei settori produttivi e dei redditi dei lavoratori maggiormente impattati dagli interventi adottati per fronteggiare l'emergenza: le aspettative per il 2021 registrano l'attesa per l'avvio di un recupero solo parziale della dimensione persa nell'anno precedente (PIL previsto in un ampio range tra il 3% -5%), recupero tuttavia condizionato da elementi ancora connotati da elevata incertezza circa l'effettivo e definitivo superamento dell'emergenza pandemica.
- L'impatto dell'emergenza pandemica sul settore energetico italiano, ha peraltro evidenziato una buona capacità di tenuta e di resilienza sotto il profilo economico ed operativo delle principali aziende che operano in tale settore, nonostante la contrazione dei consumi determinatasi a causa della pandemia: -5,3% per i consumi elettrici e -4,1% per i consumi gas, contrazione particolarmente rilevante soprattutto nel mercato dei clienti industriali. La tenuta generale del settore trae sostegno anche da rilevanti fattori specifici che stanno dando nuovo impulso e trasformando significativamente tale settore: in particolare le nuove politiche energetiche a sostegno della *carbon neutrality* sostenute da un intenso sviluppo di nuove tecnologie applicabili a tutta la catena del valore dell'energia fanno prevedere nel medio-lungo termine scenari caratterizzati da una crescente intensità elettrica nei consumi pur tenendo

conto dell'efficientamento energetico; tali prospettive hanno creato i presupposti per l'avvio di un nuovo ciclo di investimenti e sviluppo del settore elettrico accompagnato dall'avvio di rilevanti processi di trasformazione dei modelli di *business* e operativi per tutti i maggiori operatori del settore.

In tale scenario, anche la crisi sanitaria superata la fase di emergenza, può determinare un'ulteriore spinta ed accelerazione: ciò è innescato soprattutto per effetto delle ulteriori e rilevanti risorse finanziarie rese disponibili dal Programma Next Generation EU, 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 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 nel settore elettrico conferma il *trend* di dinamicità del mercato del lavoro del settore avviatosi già negli ultimi 2 anni precedenti l'emergenza pandemica, e ne fa ragionevolmente prevedere una prospettiva di ulteriore intensificazione non appena si intraveda una prospettiva di avvio di ripresa *post* emergenza epidemica.

In particolare, la trasformazione del settore elettrico rafforzata ed accelerata dalle risorse finanziarie del Next Generation EU, produrranno un'accentuazione di interesse e di dinamicità sul mercato del lavoro del settore, per profili di competenze funzionali allo sviluppo delle iniziative e progetti coerenti con le linee programmatiche di intervento previste dal programma europeo e nazionale, 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 in atto e le previsioni in materia di politiche retributive sul mercato generale domestico delle medio-grandi aziende, rilevate attraverso le indagini sistematiche di cui si avvale l'azienda attraverso le analisi fornite da specializzate società esterne, hanno registrato per gli Amministratori Esecutivi e i *Top Manager* nel 2020 una dinamica di crescita della componente fissa lorda annua pari all'1% circa, e di una crescita della componente globale annua lorda pari al 2,1%, in riduzione di oltre un punto rispetto all'anno precedente e alle previsioni per il 2020 effettuate prima dell'emergenza pandemica. Con riferimento più specifico al settore energetico, la dinamica retributiva nel 2020 ha registrato una crescita del 2,2% della componente fissa e del 2,6% del salario globale annuo, leggermente inferiore ai valori registrati nell'anno precedente.

Relativamente all'anno 2021, per gli Amministratori ed *Top Manager* nel mercato generale Italia si prevede una crescita della dinamica retributiva sulla componente fissa annua lorda intorno al 2,3% - 2,7%, mentre per il settore energetico le previsioni sono leggermente più contenute ed in linea con i valori registrati nel precedente esercizio pari al 2,2%.

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 2020 come già in atto da diversi anni, ha adottato una moderata politica salariale, soprattutto con riferimento agli Amministratori e *Top Manager*, 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 Managers* della Società, incluso l'Amministratore delegato, è pari ad un parametro di circa 8X.

La politica salariale della Società è inoltre integrata 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 e coerentemente alle linee guida definite dal Consiglio di Amministrazione in applicazione delle politiche ed indirizzi rappresentati nella Relazione sulla Remunerazione approvata dall'assemblea per l'anno 2020, la politica retributiva applicata dall'azienda si è articolata come segue:

- con riferimento agli Amministratori investiti di particolari cariche, ed ai componenti dei comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione si rinvia a quanto rappresentato ai precedenti capitoli 2.2 e 2.3;
 - con riferimento al *Top Management* ed a tutto il *management* la politica salariale ha consuntivato nel 2020 un incremento pari all'1,1%.
- Con riferimento alla politica salariale aziendale per l'anno 2021, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale, tenuto conto del contesto generale di mercato in termini macro-economici e delle previsioni di dinamica salariale ha delineato e definito le seguenti linee guida:
 - con riferimento al compenso del Presidente, si ritiene di confermarlo nello stesso valore dei due esercizi precedenti ritenendolo adeguato a valere per il residuo periodo di durata della carica;
 - con riferimento al compenso dell'Amministratore delegato ritenendolo adeguato, si ritiene di confermarlo nella sua articolazione e complessivo valore, anche per l'ultimo anno del triennio di riferimento di durata dell'attuale mandato;
 - 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 2021 un *budget* di spesa per la politica salariale sulla componente monetaria fissa annua lorda in linea con le previsioni del settore *energy* (2,2%), leggermente più prudente del mercato generale Italia. Lo sviluppo e applicazione concreta di tale politica, come già nel 2020, potrà tuttavia tener conto nella sua modalità di applicazione, del quadro evolutivo dell'emergenza pandemica ancora in corso.
 - Anche per quanto attiene agli obiettivi per esercizio 2021 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 di 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.

2.5 ORIENTAMENTI E LINEE GUIDA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE PER IL 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 S.p.A., 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.

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.

2.6 PROCEDURE DI GESTIONE

Gli Organi Sociali coinvolti nella gestione della remunerazione degli amministratori, del *top management* e del Collegio Sindacale sono:

- L'assemblea, che definisce il compenso annuale per il Consiglio di Amministrazione relativo alla durata di ciascun mandato e, in linea con l'art.123-ter del TUF, esprime un voto vincolante sulla prima parte della relazione sulla politica di remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione e ad essa sottoposta in sede di approvazione del bilancio d'esercizio, nonché un voto consultivo sulla seconda sezione 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.
- Il Consiglio attribuisce quindi all'Amministratore delegato, attraverso il coordinamento ed il controllo delle direzioni aziendali che al medesimo fanno capo, l'implementazione operativa delle decisioni assunte in materia di remunerazioni per il *Top Management* e il *management*, in coerenza con le linee guida contenute nella Relazione sulla Remunerazione, e ne monitora la corretta implementazione anche avvalendosi del supporto del Comitato per la Remunerazione.
- Il Comitato per la Remunerazione, costituito dal Consiglio stesso che ne ha anche attribuito le relative funzioni (vedi Relazione sulla *Corporate Governance* 2020 a cui si rinvia) e approvato le norme di funzionamento; per lo svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato si avvale del supporto operativo della Direzione *Human Resources & Organization* e, qualora valutato opportuno, di società qualificate di consulenza esterna diverse da quelle utilizzate normalmente dal *management* aziendale.
- Il Comitato Operazioni con Parti Correlate (vedi Relazione sulla *Corporate Governance* 2020 a cui si rinvia) che esprime le proprie valutazioni 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.

- 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*, che già assolve le medesime funzioni anche per il Consiglio di Amministrazione) e che fornisce gli elementi e i dati necessari all'istruttoria dei temi affrontati (a cura della Direzione *Human Resources & Organization*) partecipando alle riunioni del Comitato, su richiesta ed invito dello stesso.

3. SEZIONE SECONDA

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 2.3.

Seconda parte

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

Nella sottoriportata tabella sono indicati analiticamente i compensi degli amministratori, dei sindaci e dei dirigenti con responsabilità strategiche, anche se cessati nel corso dell'anno, maturati nel corso del 2020 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma riferiti alla Società, alle società controllate e collegate alla data del 31 dicembre 2020.

Periodo di riferimento 1° gennaio 2020 - 31 dicembre 2020 (in migliaia di euro)

Soggetto		Descrizione e periodo carica			Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati
Nome e Cognome	Carica Ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica		Scadenza della carica (*)		
<i>Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2020</i>						
Marc Benayoun (a)	Presidente	01.01.20	31.12.20	31.12.2021	418	-
Nicola Monti (b)	Amm.delegato	01.01.20	31.12.20	31.12.2021	568	-
Béatrice Bigois (c)	Amministratore	01.01.20	31.12.20	31.12.2021	68	-
Paolo Di Benedetto (c)	Amministratore (g) (h) (i) (l)	01.01.20	31.12.20	31.12.2021	66	159
Fabio Gallia (d)	Amministratore (g) (i)	01.01.20	31.12.20	31.12.2021	66	76
Angela Gamba (e)	Amministratore (h) (i) (l)	28.04.20	31.12.20	31.12.2021	48	78
Xavier Girre (d)	Amministratore (g)	01.01.20	31.12.20	31.12.2021	61	26
Jean-Bernard Lévy (f)	Amministratore	01.01.20	31.12.20	31.12.2021	61	-
Florence Schreiber (e)	Amministratore (h)	28.04.20	31.12.20	31.12.2021	45	17
Totale compensi amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2020					1.401	356
<i>Amministratori cessati nel corso del 2020</i>						
Nathalie Tocci (c)	Amministratore (h) (i) (l)	01.01.20	20.04.20	-	19	35
Nicole Verdier-Naves (c)	Amministratore (h)	01.01.20	28.04.20	-	20	9
Totale compensi amministratori cessati nel corso del 2020					39	44
Totale compensi amministratori					1.440	400
<i>Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2020 (m)</i>						
Serenella Rossi	Presidente Coll.Sind.	01.01.20	31.12.20	31.12.2022	80	10
Lorenzo Pozza	Sindaco effettivo	01.01.20	31.12.20	31.12.2022	54	7
Gabriele Villa	Sindaco effettivo	01.01.20	31.12.20	31.12.2022	54	7
Totale compensi sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2020					188	24
Totale compensi sindaci					188	24
Totale compensi amministratori e sindaci					1.628	424
Dirigenti con responsabilità strategiche (n)					2.938 (s)	-

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

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

(a) Confermato amministratore dall'Assemblea del 2 aprile 2019 e Amministratore Delegato dal Consiglio di Amministrazione del 2 aprile 2019, quest'ultima carica rinunciata con effetto dall'1 luglio 2019. Nominato nella carica di Presidente dal Consiglio di Amministrazione del 19 giugno 2019 con effetto dall'1 luglio 2019 a seguito della rinuncia alla carica di Jean-Bernard Lévy.

(b) Confermato amministratore dall'Assemblea del 28 aprile 2020 e confermato Amministratore delegato dal Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2020.

(c) Confermato amministratore dall'Assemblea del 2 aprile 2019.

(d) Nominato amministratore dall'Assemblea del 2 aprile 2019.

(e) Nominata amministratore dall'Assemblea del 28 aprile 2020.

(f) Confermato amministratore e Presidente dall'Assemblea del 2 aprile 2019; quest'ultima carica rinunciata con effetto dall'1 luglio 2019.

(g) Membro del Comitato di Controllo e Rischi.

(h) Membro del Comitato per la Remunerazione.

Compensi						Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (**)	Altri compensi					
Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
-	-	-	-	-	-	418 (p)	-	-
220 (o)	-	-	-	-	-	788 (q)	-	-
-	-	-	-	-	-	68 (p)	-	-
-	-	-	-	-	-	225 (r)	-	-
-	-	-	-	-	-	142 (r)	-	-
-	-	-	-	-	-	126 (r)	-	-
-	-	-	-	-	-	87 (p)	-	-
-	-	-	-	-	-	61 (p)	-	-
-	-	-	-	-	-	62 (p)	-	-
220	-	-	-	-	-	1.977	-	-
-	-	-	-	-	-	54 (r)	-	-
-	-	-	-	-	-	29 (p)	-	-
-	-	-	-	-	-	83	-	-
220	-	-	-	-	-	2.060	-	-
-	-	-	-	-	-	90 (r)	-	-
-	-	-	-	-	-	61 (r)	-	-
-	-	-	-	-	-	61 (r)	-	-
-	-	-	-	-	-	212	-	-
-	-	-	-	-	-	212	-	-
220 (t)	-	-	-	-	-	2.272	-	-
872 (t)	-	139	230			4.179	-	995 (u)

(i) Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate.

(l) Membro dell'Organismo di Vigilanza.

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

(n) Nei dati riportati nella tabella sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2020 hanno ricoperto la funzione di Dirigente con responsabilità strategiche (per un totale di 11 persone).

(o) Compenso variabile per il 2020 per la carica di Amministratore Delegato.

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

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

(r) Compensi corrisposti direttamente al soggetto.

(s) Compensi per retribuzioni da lavoro dipendente.

(t) Si veda dettaglio nella successiva tabella 3.2.

(u) Include tutte le indennità di fine rapporto per i Dirigenti con responsabilità strategiche cessati nel 2020.

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 2020 - 31 dicembre 2020 (in migliaia di euro)

Soggetto	Descrizione e periodo carica			Compensi fissi	Dettaglio dei compensi fissi				
	Nome e Cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica		Scadenza della carica (*)	Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Emolumenti per i Gettoni di Presenza alle riunioni dei Consigli	Emolumento Fisso per la Carica di Presidente	Emolumento Fisso per la Carica di Amm. delegato
					(1)	(1)	(2)	(2)	
<i>Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2020</i>									
Marc Benayoun (a)	Presidente	01.01.20	31.12.20	31.12.2021	418	50	18	350	
Nicola Monti (b)	Amm. Delegato	01.01.20	31.12.20	31.12.2021	568	50	18	-	500
Béatrice Bigois (c)	Amministratore	01.01.20	31.12.20	31.12.2021	68	50	18	-	-
Paolo Di Benedetto (c)	Amministratore (g) (h) (i) (l)	01.01.20	31.12.20	31.12.2021	66	50	16	-	-
Fabio Gallia (d)	Amministratore (g) (i)	01.01.20	31.12.20	31.12.2021	66	50	16	-	-
Angela Gamba (e)	Amministratore (h) (i) (l)	28.04.20	31.12.20	31.12.2021	48	34	14	-	-
Xavier Girre (d)	Amministratore (g)	01.01.20	31.12.20	31.12.2021	61	50	11	-	-
Jean-Bernard Lévy (f)	Amministratore	01.01.20	31.12.20	31.12.2021	61	50	11	-	-
Florence Schreiber (e)	Amministratore (h)	28.04.20	31.12.20	31.12.2021	45	34	11	-	-
Totale compensi amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2020					1.401	418	133	350	500
<i>Amministratori cessati nel corso del 2020</i>									
Nathalie Tocci (c)	Amministratore (h) (i) (l)	01.01.20	20.04.20	-	19	15	4	-	-
Nicole Verdier-Naves (c)	Amministratore (h)	01.01.20	28.04.20	-	20	16	4	-	-
Totale compensi amministratori cessati nel corso del 2020					39	31	8	-	-
Totale compensi amministratori					1.440	449	141	350	500
					Compensi fissi	Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Emolumenti per i Gettoni di Presenza alle riunioni del Collegio		
						(4)	(4)		
<i>Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2020 (m)</i>									
Serenella Rossi	Presidente Coll. Sind.	01.01.20	31.12.20	31.12.2022	80	75	5	-	-
Lorenzo Pozza	Sindaco effettivo	01.01.20	31.12.20	31.12.2022	54	50	4	-	-
Gabriele Villa	Sindaco effettivo	01.01.20	31.12.20	31.12.2022	54	50	4	-	-
Totale compensi sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2020					188	175	13	-	-
Totale compensi sindaci					188	175	13	-	-
Totale compensi amministratori e sindaci					1.628	624	154	350	500

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

(a) Confermato amministratore dall'Assemblea del 2 aprile 2019 e Amministratore Delegato dal Consiglio di Amministrazione del 2 aprile 2019, quest'ultima carica rinunciata con effetto dall'1 luglio 2019. Nominato nella carica di Presidente dal Consiglio di Amministrazione del 19 giugno 2019 con effetto dall'1 luglio 2019 a seguito della rinuncia alla carica di Jean-Bernard Lévy.

(b) Confermato amministratore dall'Assemblea del 28 aprile 2020 e confermato Amministratore delegato dal Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2020.

(c) Confermato amministratore dall'Assemblea del 2 aprile 2019.

(d) Nominato amministratore dall'Assemblea del 2 aprile 2019.

(e) Nominata amministratore dall'Assemblea del 28 aprile 2020.

(f) Confermato amministratore e Presidente dall'Assemblea del 2 aprile 2019; quest'ultima carica rinunciata con effetto dall'1 luglio 2019.

(g) Membro del Comitato di Controllo e Rischi.

Compensi per la partecipazione ai comitati	Dettaglio dei compensi per la partecipazione ai comitati								
	Emolumenti per la partecipazione al Comitato per il Controllo e Rischi (3)	Emolumenti per i Gettoni di Presenza al Comitato per il Controllo e Rischi (3)	Emolumenti per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione (3)	Emolumenti per i Gettoni di Presenza al Comitato per la Remunerazione (3)	Emolumenti per la partecipazione al Comitato 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)	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
159	23	9	30	4	30	14	40	9	9
76	30	9	-	-	23	14	-	-	-
78	-	-	15	2	16	11	27	7	7
26	22	4	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
17	-	-	15	2	-	-	-	-	-
356	75	22	60	8	69	39	67	16	16
35	-	-	7	2	6	4	12	4	4
9	-	-	7	2	-	-	-	-	-
44	-	-	14	4	6	4	12	4	4
400	75	22	74	12	75	43	79	20	20
Compensi per la partecipazione ai comitati	Emolumenti per i Gettoni di Presenza al Comitato per il 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)				
10	-	4	-	1	-	5	-	-	-
7	-	3	-	-	-	4	-	-	-
7	-	3	-	-	-	4	-	-	-
24	-	10	-	1	-	13	-	-	-
24	-	10	-	1	-	13	-	-	-
424	75	32	74	13	75	56	79	20	20

(h) Membro del Comitato per la Remunerazione.

(i) Membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate.

(l) Membro dell'Organismo di Vigilanza.

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

(1) Emolumenti deliberati dall'Assemblea del 2 aprile 2019.

(2) Emolumenti deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 13 febbraio 2020.

(3) Emolumenti deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 3 maggio 2019.

(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 2020 - 31 dicembre 2020 (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'1.01.2020 al 31.12.2020)	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2020 (CdA 13 febbraio 2020)	220 (a)	-	-	-	275 (c)	-	-
Nicola Monti	Amministratore Delegato (dall'1.01.2020 al 31.12.2020)	Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2019 - 2021 (CdA 13 febbraio 2020)	-	-	-	-	-	375 (f)	-
Marc Benayoun	Amministratore Delegato (dall'1.01.2019 al 30.06.2019)	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2019 (CdA 3 maggio 2019)	-	-	-	-	275 (d)	-	-
Totale			220	-	-	-	550	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche									
Compensi nella Società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2020	872 (b)	-	-	-	-	-	-
		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2019	-	-	-	-	1.043 (e)	-	-
		Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2019 - 2021 (CdA 7 dicembre 2019)	-	-	-	-	-	1.542 (g)	-
Compensi da controllate e collegate		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2020	-	-	-	-	-	-	-
Totale			872	-	-	-	1.043	1.542	-
Totale			1.092	-	-	-	1.593	1.917	-

(a) Compenso variabile per il 2020. Compenso corrisposto direttamente alla Società Transalpina di Energia Spa e non al soggetto stesso.

(b) Bonus variabile per il 2020 per n. 11 Dirigenti con responsabilità strategiche.

(c) Compenso variabile per il 2019 per la carica di Amministratore Delegato, riferito al periodo in cui ha ricoperto la carica (1/07/2019 - 31/12/2019), erogato nel 2020. Compenso corrisposto direttamente alla Società Transalpina di Energia Spa e non al soggetto.

(d) Compenso variabile per il 2019 per la carica di Amministratore Delegato, riferito al periodo in cui ha ricoperto la carica (1/01/2019 - 30/06/2019), erogato nel 2020. Compenso corrisposto direttamente alla Società EDF SA e non al soggetto.

(e) Bonus variabile del 2019 erogato nel 2020 per n. 11 dirigenti con responsabilità strategiche.

(f) Compenso differito per il Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2019 - 2021. Compenso da corrispondere direttamente alla Società Transalpina di Energia e non al soggetto stesso.

(g) Compenso differito per il Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2019 - 2021, per n. 11 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 2019 - 31 dicembre 2020 nella Edison e nelle società da essa controllate alla data del 31 dicembre 2020, da amministratori, sindaci e dai dirigenti con responsabilità strategiche, anche se cessati in corso d'anno, nonché dai loro coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche.

Periodo di riferimento 1° gennaio 2020 - 31 dicembre 2020

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31.12.2019)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2020)
<i>Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2020</i>						
Marc Benayoun	Presidente		-	-	-	-
Nicola Monti	Amm.delegato		-	-	-	-
Béatrice Bigois	Amministratore		-	-	-	-
Paolo Di Benedetto	Amministratore		-	-	-	-
Fabio Gallia	Amministratore		-	-	-	-
Angela Gamba	Amministratore		-	-	-	-
Xavier Girre	Amministratore		-	-	-	-
Jean-Bernard Lévy	Amministratore		-	-	-	-
Florence Schreiber	Amministratore		-	-	-	-
<i>Amministratori cessati nel corso del 2020</i>						
Nathalie Tocci	Amministratore		-	-	-	-
Nicole Verdier-Naves	Amministratore		-	-	-	-
<i>Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2020</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 2020-2021 e sui compensi corrisposti dalla Vostra Società nel 2020 (la **“Relazione sulla Remunerazione 2020”**) è stata definita in osservanza ed applicazione di quanto previsto dall’art.123-ter del decreto legislativo 58/1998 e successive modificazioni (“TUF), articolo modificato da ultimo dal decreto legislativo 49/2019. Tale relazione è stata predisposta secondo le indicazioni contenute nell’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti emanato da Consob in attuazione del TUF, come da ultimo modificato con delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020. 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 del Comitato per la *Corporate Governance*.

L’assemblea è tenuta a:

- i) approvare la “Sezione Prima” della Relazione sulla Remunerazione 2020, che illustra le politiche della Vostra Società in materia di remunerazione attuate nel corso del 2020 e proposte per il 2021, secondo quanto dettagliato nella relazione stessa, per i componenti del Consiglio di Amministrazione (inclusi gli amministratori investiti di particolari cariche), i dirigenti con responsabilità strategiche e 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 2020, 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 2020 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 2020 predisposta dal Consiglio di Amministrazione, in applicazione di quanto previsto dall'art. 123-ter del decreto legislativo 58/1998 e successive modificazioni e delle indicazioni contenute nell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, come da ultimo modificato con delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020;
- esaminate la "Sezione Prima" e la "Sezione Seconda" della Relazione sulla Remunerazione 2020;
- 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

SECONDA DELIBERAZIONE

di approvare la "Sezione Prima" della Relazione sulla Remunerazione 2020.

TERZA DELIBERAZIONE

in senso favorevole sulla "Sezione Seconda" della Relazione sulla Remunerazione 2020."

Milano, 17 febbraio 2021

Per il Consiglio di Amministrazione
L'Amministratore delegato
Nicola Monti

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

Coordinamento editoriale
Relazioni Esterne e Comunicazione Edison

Progetto grafico
In Pagina, Saronno (VA)

Fotografie
www.edisonmediacenter.edison.it

Foto di copertina
Visione notturna della centrale idroelettrica
Angelo Bertini di Paderno d'Adda.
Foto di Renato Cerisola.

Stampa
Faenza Printing Industries Srl, Milano

Milano, marzo 2021

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



Edison Spa

Foro Buonaparte, 31
20121 Milano

Capitale Soc. euro 5.377.000.671,00 i.v.

Reg. Imprese di Milano - Monza - Brianza - Lodi e C.F. 06722600019

Partita IVA 08263330014

REA di Milano 1698754

edison@pec.edison.it

