

RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE 2014

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	89
2.1 <i>Governance e compliance</i>	89
2.2 Politica della remunerazione: finalità e principi generali	89
2.3 Struttura e articolazione della remunerazione esercizio 2014	90
2.4 Orientamenti e linee guida della politica per la remunerazione esercizio 2015	92
2.5 Procedure di gestione	95
3. SEZIONE SECONDA	96
3.1 Tabelle dei compensi degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	96
3.2 Tabella dei Piani di incentivazione monetaria a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	100
3.3 Tabella delle partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	101
PROPOSTA DI DELIBERA	102

1. INTRODUZIONE

1.1 Premessa generale

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

Il Consiglio di Amministrazione, riunitosi subito dopo l'assemblea, ha nominato l'Amministratore delegato, i Comitati istituiti nell'ambito dello stesso Consiglio, ivi compreso il Comitato per la Remunerazione nonché i rispettivi presidenti.

Come di seguito precisato, la remunerazione degli amministratori è stata fissata direttamente dall'assemblea su proposta dell'azionista di controllo, mentre quella degli amministratori investiti di particolari cariche e dei componenti i diversi Comitati istituiti nell'ambito dello stesso Consiglio di Amministrazione e dell'Organismo di vigilanza, è stata determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta e/o parere del Comitato per la Remunerazione.

1.2 Riferimenti normativi

La presente relazione è stata definita in osservanza ed applicazione di quanto previsto dall'art.123-*ter* del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n.58 ("TUF") ed è stata predisposta secondo le indicazioni contenute nell'art. 84-*quater* introdotto dalla Consob con delibera n.18049 del 23 dicembre 2011, che ha modificato il regolamento emittenti emanato dalla stessa Consob in attuazione del TUF.

Inoltre essa assume, quali linee guida generali di riferimento in materia di politiche di remunerazione, i principi espressi dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate edizione 2011 e sua successiva revisione ed aggiornamento dell'edizione luglio 2014 (il "Codice").

1.3 Finalità e contenuti

La relazione annuale sulla remunerazione fornisce un'informativa finalizzata ad accrescere la conoscenza e consapevolezza degli *shareholders* ed in generale degli investitori e del mercato, nonché della stessa Consob circa:

- la politica generale della società in materia di remunerazione degli amministratori, del *Top Management* e più in generale del *management* aziendale, descrivendo la *governance* e le procedure utilizzate per la definizione, l'attuazione e la verifica dell'applicazione della stessa politica;
- un'informativa dettagliata e analitica circa le voci e i compensi che compongono la remunerazione degli amministratori con riferimento ad elementi di natura monetaria fissi e variabili, alla remunerazione basata su strumenti finanziari, ai benefici non monetari, alle partecipazioni detenute nella società o in società controllate, nonché ad ogni altra indennità o forma di compenso pattuito in relazione all'eventuale cessazione anticipata o alla cessazione naturale senza rinnovo dell'incarico ricoperto;
- un'informativa aggregata relativa alle voci e ai compensi che compongono la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento ad elementi di natura monetaria fissi e variabili, alla remunerazione basata su strumenti finanziari, ai benefici non monetari, alle partecipazioni detenute nella società o in società controllate, nonché ad ogni altra indennità o forma di compenso pattuito in relazione all'eventuale cessazione anticipata o alla cessazione naturale senza rinnovo dell'incarico ricoperto.

1.4 Predisposizione e struttura

La presente relazione sulla remunerazione, predisposta dalla Società, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione dell'11 febbraio 2015 (acquisito il parere del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale); la prima sezione della relazione viene quindi sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea convocata per approvare il bilancio relativo all'esercizio 2014.

La relazione è inserita nel documento di *Corporate Governance* pubblicato con il Bilancio e la Relazione sulla Gestione per l'esercizio 2014; essa viene posta a disposizione del mercato entro il ventunesimo giorno precedente la data di detta Assemblea, ed è consultabile sul sito *internet* aziendale www.edison.it nella sezione *Governance*.

La relazione è strutturata secondo le linee guida espresse dal citato art.84-*quater* ed in conformità con l'Allegato 3A, schema 7 *bis* e Schema 7 *ter* in esso richiamati.

2. SEZIONE PRIMA

2.1 Governance e compliance

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato dall'Assemblea del 22 marzo 2013, con durata sino all'assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2015. La citata Assemblea ha determinato il compenso complessivo per l'intero Consiglio di Amministrazione in euro 600.000 lordi, e quindi di euro 50.000 lordi per ciascun amministratore, su base annua, oltre ad un gettone di presenza per ciascun amministratore pari a euro 1.800 lordi per ogni riunione di Consiglio cui l'amministratore partecipi.

Le suddette deliberazioni sono state adottate dall'assemblea su proposta dell'azionista di controllo.

Il Consiglio di Amministrazione in data 22 marzo 2013 ha quindi deliberato, su proposta dell'Amministratore delegato e previo parere del Comitato per la Remunerazione e con il consenso del Collegio Sindacale circa:

- il compenso dei componenti dei Comitati istituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione (Comitato Controllo e Rischi, Comitato per la Remunerazione, Comitato Indipendenti) e dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione in data 23 aprile 2013 ha poi deliberato, previa proposta e parere del Comitato per la Remunerazione e con il consenso del Collegio Sindacale circa:

- il compenso degli amministratori investiti di particolari cariche (Presidente e Amministratore delegato).

2.2 Politica della remunerazione: finalità e principi generali

La politica generale della remunerazione ha la finalità fondamentale di attrarre e trattenere le migliori risorse funzionali allo sviluppo dell'azienda nel proprio settore di mercato, riconoscerne le responsabilità attribuite, motivarne l'azione verso il raggiungimento di obiettivi allineati alle aspettative degli *stakeholders*, sia nel breve che nel medio e lungo termine, nel rispetto della politica di gestione del rischio definita, e premiarne i risultati ottenuti.

Per la definizione della politica di remunerazione vengono di norma considerati:

- gli elementi essenziali della politica di remunerazione relativa all'esercizio precedente;
- l'andamento macro-economico generale ed i *trend* in atto con particolare riferimento al mercato del lavoro;
- l'andamento dei *trend* delle remunerazioni con riferimento alle grandi aziende che operano sul mercato domestico ed europeo, con particolare *focus* sul settore energetico italiano;
- la situazione economica aziendale in corso, gli obiettivi di breve e medio periodo nonché le sfide connesse alle strategie di medio-lungo periodo definite nel piano strategico aziendale.

Per l'analisi dei *trend* di mercato nonché del confronto e del posizionamento competitivo delle politiche aziendali e delle remunerazioni dei propri *managers* con il mercato, l'azienda si avvale del supporto di indagini esterne effettuate da qualificate società di consulenza che operano a livello internazionale.

Oltre ai riscontri di cui sopra e con particolare riferimento alle politiche di remunerazione degli amministratori, il Comitato per la Remunerazione può valutare, di volta in volta, di avvalersi a spese aziendali del supporto di qualificate società di consulenza esterne diverse da quelle normalmente utilizzate dal *management* aziendale. Relativamente all'esercizio 2014 il Comitato non si è avvalso di tale facoltà.

2.3 Struttura e articolazione della remunerazione esercizio 2014

Tenuto conto delle finalità generali sopra espresse e del posizionamento competitivo sul mercato di riferimento, la politica sulla remunerazione si è sviluppata sulla base dei seguenti principi:

- **per gli amministratori a cui sono attribuiti particolari cariche (Presidente e Amministratore delegato)**, la remunerazione monetaria è articolata in: una componente fissa annua lorda, ed - esclusivamente per gli amministratori a cui sono delegati poteri di gestione e controllo operativo (l'Amministratore delegato) -, una componente variabile annua lorda;
- **la remunerazione fissa annua lorda** è commisurata al contenuto di responsabilità dell'incarico ricoperto ed è sufficiente ad assicurare un'adeguata competitività del pacchetto economico, anche nell'eventualità di un mancato pagamento della componente variabile annua. Con riferimento al mandato relativo al triennio 2013-2015, comprensivo anche dell'esercizio finanziario relativo all'anno 2014, tenuto conto dei principi e criteri generali sopra esposti al par. 2.2, il Consiglio di Amministrazione in carica, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito anche il Collegio Sindacale, ha valutato di:
 - a) confermare, ritenendolo adeguato, il valore del compenso monetario annuo lordo del Presidente; compenso articolato esclusivamente in una sola componente fissa; tale componente, unitamente a tutti i compensi definiti per la carica di amministratore, per espressa volontà dello stesso, vengono corrisposti direttamente da Edison Spa alla Società Capogruppo;
 - b) confermare, ritenendolo adeguato, il compenso monetario annuo lordo dell'Amministratore delegato definito per l'esercizio precedente, tenuto conto che lo stesso era stato ridotto del 30%, in considerazione del particolare *trend* di contenimento in atto sul mercato, e del nuovo assetto di *Governance* assunto dalla Società dopo il riassetto azionario completato nel corso dell'esercizio 2012. Tenuto conto della situazione personale dell'Amministratore delegato in carica - dipendente in regime di distacco internazionale da parte della Società Capogruppo - tale compenso comprende, inoltre, il valore dell'alloggio assegnatogli dall'azienda e del particolare regime fiscale applicato ai dipendenti espatriati secondo le politiche di Gruppo;
- **la remunerazione variabile annua lorda per l'Amministratore delegato** è predeterminata con riferimento ad un valore *target* (100%) e ad un valore economico massimo (125% del valore *target*), ed è correlata al raggiungimento di obiettivi predefiniti e misurabili assegnati dal Consiglio d'Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale. Con riferimento al mandato in corso, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di mantenere l'incidenza del compenso variabile nella misura del 40% (al valore *target*) rispetto al compenso complessivo annuo lordo definito per l'Amministratore delegato. Per l'esercizio 2014 sono stati considerati quali obiettivi di riferimento da collegare alla retribuzione variabile, l'Ebitda (peso 40%), la posizione finanziaria netta (peso 20%) e quattro obiettivi di *performance* operativa (peso complessivo 40%) costituiti dallo "sbilanciamento"¹ del parco impianti di generazione elettrica e dal valore economico generato dalla gestione dei servizi di dispacciamento di energia elettrica, dal livello di produzione di idrocarburi, dal contenimento dei crediti commerciali e dall'indice degli infortuni sul lavoro per il personale sociale e quello delle imprese esterne che operano per l'azienda. Gli obiettivi così definiti sono rapportati ad una scala lineare espressa su tre soglie: una soglia minima di risultato da raggiungere (75%) al di sotto della quale l'obiettivo specifico non viene considerato raggiunto e non produce conseguentemente nessun effetto economico, una soglia *target* (100%) ed una soglia massima (125%). Gli obiettivi generali sopradetti costituiscono analogamente

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

obiettivi annuali comuni per tutto il *Top Management* ed il *Management* aziendale - ad integrazione degli obiettivi specifici di area e/o individuali - con incidenza del 60% sugli obiettivi complessivi assegnati ai *Top Managers* con responsabilità strategiche.

Con riferimento agli obiettivi comuni riferiti all'esercizio 2014 per l'Amministratore delegato, il Consiglio di Amministrazione dell'11 febbraio 2015, su proposta del Comitato per la Remunerazione - sentito anche il Collegio Sindacale - ha valutato e definito che il livello della *performance* complessiva raggiunta è pari al 104%. Il risultato sarà considerato anche quale riferimento per la quota parte di obiettivi comuni inserita nella scheda MBO 2014 dei *Top Managers* e di tutti i *Managers*.

Analogamente al Presidente, su espressa indicazione dell'Amministratore delegato, tutti i compensi percepiti per le cariche ricoperte da quest'ultimo vengono corrisposti da Edison Spa alla Società Capogruppo titolare del suo rapporto di lavoro subordinato;

- non sono stati introdotti strumenti di incentivazione azionaria e/o monetaria di medio-lungo periodo per gli amministratori a cui sono stati attribuiti cariche particolari (Presidente e Amministratore delegato). Viceversa con riferimento ad alcuni *Top Managers* e *Managers*, a consuntivo del triennio 2011-2013, il Consiglio di Amministrazione del 12 febbraio 2014, su proposta del Comitato per la Remunerazione - sentito anche il Collegio Sindacale - ha valutato i risultati aziendali raggiunti con riferimento al primo ciclo di LTI precedentemente avviato, determinando di riconoscere ai beneficiari del programma un valore equivalente al 86,7% del premio massimo erogabile. Il Consiglio, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha altresì valutato opportuno confermare l'efficacia del programma LTI anche per il futuro, in particolare per il *middle management* ed i giovani di elevato potenziale, prevedendone il lancio di un nuovo ciclo triennale con esclusione dei *Top Managers* membri del Comitato Esecutivo, per i quali si è raccomandato di valutare diverse e più adeguate soluzioni in coerenza con le politiche di Gruppo afferenti tale categoria;
- la remunerazione definita per l'Amministratore delegato e per tutti i dipendenti aziendali, è di norma comprensiva di tutti i compensi eventualmente correlati ad eventuali incarichi ricoperti per conto e nell'interesse della Società, in società controllate e/o partecipate, nonché in associazioni, enti, fondazioni;
- **la remunerazione degli amministratori non esecutivi** è commisurata all'impegno loro richiesto, tenuto conto anche della partecipazione ai Comitati istituiti in seno al Consiglio; è costituita da una componente predeterminata in cifra fissa annua e da un gettone di presenza da corrispondere per ogni riunione di Consiglio o di Comitato cui l'amministratore partecipi. Per i componenti dei diversi Comitati è stato attribuito a ciascun componente il medesimo compenso, fatta eccezione per i Presidenti dei Comitati per i quali è stato definito un compenso leggermente superiore in linea con le prassi di mercato, diversificando la retribuzione da Comitato a Comitato, in relazione al diverso impegno richiesto. Non sono previste forme di remunerazione variabili connesse ai risultati aziendali in nessuna forma;
- con riferimento a particolari *benefits*, per il Presidente, tenuto conto delle responsabilità e modalità operative di esercizio della carica, non sono stati definiti particolari *benefits*; con riguardo ai *benefits* dell'Amministratore delegato in carica, la loro tipologia, finalità, trattamento è stata descritta al paragrafo di cui sopra afferente la remunerazione fissa, essendo stato ricompreso in essa il loro valore economico. Per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale è attivata una specifica copertura assicurativa aziendale in materia di responsabilità civile verso terzi. Per i *Top Managers* con responsabilità strategiche sono applicate le *policy* aziendali comuni a tutto il *management* in materia di *benefits* che prevedono in particolare l'assegnazione di una *company car* in uso promiscuo, specifiche coperture previdenziali e sanitarie nonché assicurazioni per copertura da infortuni/malattia professionale, infortuni extraprofessionali e vita. I massimali di rischio coperto rappresentano condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dal vigente contratto collettivo di lavoro in materia;

- non esistono accordi tra la Società e gli amministratori, incluso l'Amministratore delegato, che prevedano particolari **indennità in caso di dimissioni o revoca del mandato/incarico** per qualsiasi ragione e/o causa, o di **mancato rinnovo** dello stesso alla sua naturale scadenza; conseguentemente, non sono state riconosciute particolari indennità agli amministratori cessati dalla carica nel corso dell'esercizio 2014;
- **i piani di successione relativi agli amministratori con incarichi esecutivi** sono gestiti nell'ambito dei processi di avvicendamento dei *Top Managers* della Capogruppo per le società controllate e dei loro periodici aggiornamenti, di norma con cadenza annuale.

2.4 Orientamenti e linee guida della politica per la remunerazione esercizio 2015

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

- Con riguardo al contesto domestico lo scenario economico generale e di mercato prevede una leggera e graduale ripresa dell'economia, non solo per effetto dell'export ma anche di una seppur debole attesa ripresa della domanda interna: dopo 2 anni di crescita negativa ed un 2014 di crescita intorno allo 0%, il PIL tornerà gradualmente a crescere seppur in termini modesti e contenuti al di sotto dell'1%; anche l'inflazione, dopo la continua e significativa discesa del 2013 e 2014 fino a livelli vicini allo 0%, dovrebbe gradualmente riprendere nel 2015 per mantenersi su valori contenuti non superiori all'1% e la disoccupazione dovrebbe invertire il *trend* di pesante crescita registrato negli ultimi 3 anni, sia per effetto del lieve miglioramento dello scenario economico generale, sia per l'effetto delle nuove norme di sostegno all'economia ed al mercato del lavoro introdotte a fine 2014 dal Governo. In tale contesto generale, il settore energetico - ed in particolare il settore elettrico - è caratterizzato da una perdurante situazione di criticità della domanda interna, da una situazione di strutturale *overcapacity* con conseguenti riflessi occupazionali. Tuttavia, il settore elettrico italiano è caratterizzato da una fase di riassetto del mercato tra gli operatori che potrebbe determinare nel corso del 2015 uno scenario di maggiore dinamicità del relativo e sottostante mercato del lavoro. Viceversa il settore idrocarburi, per effetto dello scenario macro economico internazionale in corso, ed in particolare della drastica riduzione del prezzo delle materie petrolifere, potrebbe registrare una temporanea fase di rallentamento e/o contrazione degli investimenti di sviluppo e conseguentemente di una temporanea fase di moderata dinamicità del mercato del lavoro sottostante.

Nel contesto più generale, il mercato del lavoro domestico dovrebbe essere caratterizzato da una lieve e progressiva maggior dinamicità, per effetto di qualche primo moderato segnale di ripresa della domanda interna e da una tenuta della domanda verso l'export trainata dalla ripresa dell'economia Usa, dai più favorevoli cambi monetari e dalla crescita dei Paesi emergenti.

A livello di dinamica salariale la crisi economica in corso da oltre 5 anni e le politiche fiscali introdotte dai governi per ridurre il debito pubblico, hanno determinato una progressiva erosione del potere reale d'acquisto dei salari, pur in un contesto di bassa inflazione.

In tale contesto di crisi, anche le aziende hanno considerevolmente e progressivamente rivisto riducendole le politiche salariali rispetto agli anni passati. Tale contesto ha conseguentemente prodotto l'effetto di una significativa erosione del potere reale d'acquisto dei salari, potenzialmente più rilevante per la categoria di lavoratori il cui rapporto di lavoro è regolato da contratti collettivi nazionali che non hanno incorporato sistemi di revisione periodica dei salari strettamente connessi agli andamenti inflazionistici, ed hanno inoltre progressivamente eliminato istituti e meccanismi automatici di incremento salariale (es. contratto collettivo nazionale per i dirigenti del settore

industria applicato a tutto il *management* aziendale e recentemente rinnovato per il periodo 2015-2018). Per tale categoria di lavoratori, le politiche salariali aziendali rappresentano l'unico potenziale strumento di adeguamento e/o miglioramento del potere reale d'acquisto e per le stesse aziende, di determinazione del posizionamento competitivo del pacchetto economico del proprio *management* nel confronto con il mercato.

- Le tendenze generali in atto e le previsioni in materia di politiche retributive per Amministratori Esecutivi, *Top Executive* ed *Executive* sul mercato domestico delle medio-grandi aziende - rilevate attraverso le indagini sistematiche e periodiche di cui si avvale l'azienda attraverso i *reports* periodici forniti da specializzate società esterne - confermano una tendenza per l'anno 2015 a politiche salariali prudenti e conservative, in linea con il *trend* degli anni precedenti, in particolare con riguardo agli Amministratori dei *board* aziendali ed il *Top Management*. Da tali *reports*, in termini generali per l'anno in corso, si evince che le previsioni di dinamica complessiva di spesa-budget per le politiche retributive 2015 di tutto il personale sono previste intorno all'1,6% del monte salari, sostanzialmente in linea con il valore dell'anno 2014. Con riferimento specifico alle politiche retributive degli *executive*, le previsioni per il 2015 registrano un incremento totale della retribuzione fissa intorno al 2,4% per i *Top Managers* e del 3% per i *Managers* (inclusiva dei residui automatismi contrattuali). Analogamente alla componente fissa, le aziende non prevedono sostanziali cambiamenti nell'ammontare e nell'articolazione del compenso variabile di breve periodo per l'esercizio 2015 rispetto all'esercizio precedente, mentre è in tendenziale crescita la percentuale di aziende che ha introdotto o pensa di introdurre programmi di incentivazione variabile del *management* di medio-lungo periodo, di natura e articolazione molto eterogenea tra le diverse aziende.
- Nel contesto di mercato sopra rappresentato, a partire dall'esercizio 2012, l'azienda ha coerentemente applicato una progressiva ma significativa riduzione dei compensi riferiti agli amministratori con particolari incarichi. L'azienda ha anche coerentemente contenuto, a partire dall'avvio dell'attuale ciclo di recessione economica, le politiche salariali relative a tutto il *management*. Relativamente all'esercizio 2014, coerentemente alle linee guida definite dal Consiglio di Amministrazione, in applicazione delle politiche ed indirizzi rappresentati nella Relazione sulla Remunerazione approvata dall'Assemblea del 28 marzo 2014, la dinamica retributiva aziendale per effetto della politica retributiva applicata al *Top Management* ed a tutto il *management* ha consuntivato un incremento pari al 1,9%, valore inferiore al dato medio di mercato pari al 2,6% e più contenuto rispetto alla politica retributiva approvata per l'esercizio ricompresa tra il 2,2%-2,5%.
- A livello di risultati economici ed industriali, l'azienda è impegnata a recuperare redditività ed al contempo avviare un nuovo ciclo di crescita nel medio-lungo periodo, in Italia e sui mercati internazionali, in coerenza con la missione e la strategia di sviluppo definita all'interno del Gruppo; in tale contesto, nel corso dell'esercizio 2014, pur in uno scenario di mercato domestico in perdurante recessione, l'azienda ha conseguito gli obiettivi complessivi approvati ad inizio anno ed annunciati al mercato, con un notevole miglioramento della propria posizione finanziaria. Ciò nonostante, la difficile congiuntura di mercato, sebbene evidenzii timidi e gradualmente segnali di ripresa, consiglia attenzione e moderazione nelle politiche salariali anche per l'esercizio appena avviato.
- Alla luce di tale contesto di mercato e degli obiettivi rilevanti per l'esercizio in corso è opportuno definire le seguenti linee guida di politica salariale per l'anno 2015:
 - con riferimento ai compensi degli amministratori non esecutivi, si confermano anche per l'esercizio 2015 i compensi già definiti per gli ultimi 2 esercizi precedenti e per tutta la durata del mandato triennale, così come approvati dall'Assemblea del 22 marzo 2013;
 - con riferimento al compenso per il Presidente e l'Amministratore delegato, si conferma anche per l'esercizio 2015 il complessivo pacchetto nella sua articolazione e valore, così come definito per gli ultimi due esercizi precedenti;

- con particolare riferimento alla cd. clausola di "**claw back**" dei compensi variabili degli Amministratori Esecutivi raccomandate dalle recenti modifiche del Codice emanate a luglio 2014 (Art. 6 C.1 lettera F), con effetto a far data dall'esercizio 2015 ed in linea con quanto altresì previsto dai principi guida e dal regime transitorio dello stesso Codice, l'Azienda precisa che:
 - come rappresentato nella presente relazione, la definizione del compenso degli amministratori - ivi incluso gli Amministratori Esecutivi - è avvenuta all'inizio del mandato triennale in corso e per tutta la durata del mandato stesso (periodo 2013-2015);
 - la componente variabile è stata prevista esclusivamente per l'Amministratore delegato;
 - alla data del 31/12/2014 si è di fatto completata parte preponderante dell'intero mandato (2/3), residuandone l'ultimo esercizio relativo all'anno in corso.

Sulla base di quanto sopra rappresentato, non si è valutato di introdurre per l'Amministratore delegato le clausole sopramenzionate con effetto sull'ultimo esercizio del mandato triennale in corso, riservando ai competenti organi sociali che saranno designati per gestire il nuovo mandato le opportune decisioni in merito alle modalità di introduzione delle suddette clausole;

- con riferimento al *Top Management* e più in generale al *management* aziendale, l'adozione di una politica salariale 2015 moderata soprattutto sugli aumenti della componente fissa annua lorda, in sostanziale continuità con la politica adottata negli esercizi precedenti, in linea con le previsioni di mercato sull'anno e con i *budget* di costo del lavoro approvati per l'esercizio in corso;
- per quanto attiene agli obiettivi di esercizio collegati alla componente variabile dell'Amministratore delegato, si valuta opportuno confermare la struttura generale e l'articolazione dell'anno precedente descritta al par. 2.3. Tale *panel* di obiettivi di natura economico/finanziaria e operativi di natura industriale/commerciale e sociale, costituiscono altresì obiettivi comuni aziendali estesi al *Top Management* (peso 60% sul totale degli obiettivi assegnati) e con peso inferiore a tutto il *management* aziendale; essi sono quindi integrati agli specifici obiettivi di area/individuali. La struttura generale di cui sopra è applicata anche alla figura del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e al direttore dell'*internal audit*, adeguandone, in particolare per quest'ultimo, la tipologia di obiettivi e i pesi relativi alla particolare natura dell'incarico;
- infine, come per il triennio 2011-2013 e sulla base del Regolamento già approvato dal Consiglio di Amministrazione del 2 dicembre 2011, viene riconfermata l'efficacia e la coerenza di prevedere per alcuni *Key-Managers* e giovani di elevato potenziale pre-identificati di particolare interesse, anche una retribuzione variabile correlata agli obiettivi di medio-lungo periodo, coerenti con gli interessi degli azionisti e taluni obiettivi strategici aziendali, anche secondo una logica di *retention*. Conseguentemente, analogamente a quanto già definito nel triennio 2011-2013, sarà lanciato per tale gruppo di *Managers* un secondo ciclo del programma LTI per il periodo 2015-2017. Anche per il *Top Management*, si conferma come linea generale di politica salariale, l'opportunità di prevedere una strutturale articolazione del complessivo pacchetto remunerativo sulle tre componenti della retribuzione fissa annua lorda, della retribuzione variabile annua lorda e della retribuzione variabile di medio-lungo periodo. Tuttavia, l'eventuale introduzione di uno specifico strumento al riguardo, sarà valutato una volta concluso e tenendo conto delle risultanze del progetto avviato a livello dell'intero Gruppo su tale specifico programma.

2.5 Procedure di gestione

Gli Organi Sociali coinvolti nella gestione della remunerazione degli amministratori sono:

- **L'Assemblea**, che definisce il compenso annuale per il Consiglio di Amministrazione relativo alla durata di ciascun mandato e, in linea con l' art.123-*ter* del TUF, esprime un voto consultivo sulla prima parte della relazione sulla politica di remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione e ad essa sottoposta in sede di approvazione del bilancio d'esercizio.
- Il **Consiglio di Amministrazione** che definisce la ripartizione del compenso stabilito dall'Assemblea tra i membri che lo compongono, ove non vi abbia provveduto l'Assemblea, e che sulla base delle, e in coerenza con le, linee guida contenute nella Relazione sulla Remunerazione, stabilisce il compenso per la partecipazione degli amministratori ai Comitati costituiti dallo stesso Consiglio. Il Consiglio definisce anche la struttura ed i compensi di qualsiasi natura per gli amministratori investiti di particolari cariche (Presidente e Amministratore delegato), gli obiettivi di riferimento a cui è correlata la componente variabile annua dell'Amministratore delegato, sia in sede di definizione che al momento della consuntivazione ed ogni eventuale piano di incentivazione di medio-lungo periodo anche a beneficio del *management* aziendale. A tal fine il Consiglio si avvale, in particolare, del supporto del Comitato per la Remunerazione con funzione propositiva in materia di remunerazione, e delibera sentito anche il Collegio Sindacale.

Il Consiglio attribuisce quindi all'**Amministratore delegato**, attraverso il coordinamento ed il controllo delle direzioni aziendali che al medesimo fanno capo, l'implementazione operativa delle decisioni assunte in materia di remunerazioni e ne monitora la corretta implementazione anche avvalendosi del supporto del Comitato per la Remunerazione.

Infine, il Consiglio predisporre la Relazione annuale sulla Remunerazione.

- Il **Comitato per la Remunerazione**, costituito dal Consiglio stesso che ne ha anche attribuito le relative funzioni (vedi Relazione sulla *Corporate Governance* 2014 a cui si rinvia) e approvato le norme di Funzionamento; per lo svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato si avvale del supporto operativo della Direzione *Human Resources & Organization* e, qualora valutato opportuno, di società qualificate di consulenza esterna diverse da quelle utilizzate normalmente dal *management* aziendale.
- Il **Collegio Sindacale** che svolge i compiti ad esso attribuiti dall'art.2389 comma 3 del codice civile, per l'efficace esercizio dei quali partecipa, come membro invitato, nella persona del suo Presidente e/o gli altri sindaci alle riunioni del Comitato per la Remunerazione.
- Il **Management Aziendale** che supporta l'attività del Comitato per la Remunerazione con compiti di segreteria generale (a cura della Direzione *Corporate Affairs*, che già assolve le medesime funzioni anche per il Consiglio di Amministrazione) e che fornisce gli elementi e i dati necessari all'istruttoria dei temi affrontati (a cura della Direzione *Human Resources & Organization*) partecipando alle riunioni del Comitato, su richiesta ed invito dello stesso.

3. SEZIONE SECONDA

3.1 Tabelle dei compensi degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nella sottoriportata tabella sono riportati analiticamente i compensi degli amministratori, dei sindaci e dei dirigenti con responsabilità strategiche, anche se cessati nel corso dell'anno, maturati nel corso del 2014 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma riferiti alla società, alle società controllate e collegate alla data del 31 dicembre 2014.

Periodo di riferimento 1° gennaio 2014 - 31 dicembre 2014 (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					
<i>Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2014</i>							
Jean-Bernard Lévy (a)	Presidente	12.12.14	31.12.14	26.03.2015	37	0	
Bruno Lescoeur (b)	Amm. Delegato	01.01.14	31.12.14	31.12.2015	763	0	
Béatrice Bigois (b)	Amministratore (d)	01.01.14	31.12.14	31.12.2015	61	37	
Paolo Di Benedetto (b)	Amministratore (d) (e) (f) (g)	01.01.14	31.12.14	31.12.2015	61	134	
Philippe Esper (b)	Amministratore	01.01.14	31.12.14	31.12.2015	63	0	
Gian Maria Gros-Pietro (b)	Amministratore (d) (e) (f) (g)	01.01.14	31.12.14	31.12.2015	63	134	
Denis Lépée (b)	Amministratore	01.01.14	31.12.14	31.12.2015	63	0	
Thomas Piquemal (b)	Amministratore (d)	01.01.14	31.12.14	31.12.2015	61	29	
Nathalie Tocci (b)	Amministratore (e) (f)	01.01.14	31.12.14	31.12.2015	63	51	
Nicole Verdier-Naves (b)	Amministratore (e)	01.01.14	31.12.14	31.12.2015	63	24	
Totale compensi amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2014					1.298	409	
<i>Amministratori cessati nel corso del 2014</i>							
Henry Proglio (b)	Presidente	01.01.14	03.12.14	03.12.2014	611	0	
Pierre Lederer (b)	Amministratore	01.01.14	13.05.14	13.05.2014	18	0	
Jorge Mora (b)	Amministratore	01.01.14	19.12.14	19.12.2014	55	0	
Totale compensi amministratori cessati nel corso del 2014					684	0	
Totale compensi amministratori					1.982	409	
<i>Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2014 (c)</i>							
Serenella Rossi	Presidente Coll. Sind.	28.03.14	31.12.14	31.12.2016	45	0	
Giuseppe Cagliari	Sindaco effettivo	01.01.14	31.12.14	31.12.2016	40	0	
Leonello Schinasi	Sindaco effettivo	01.01.14	31.12.14	31.12.2016	40	0	
Totale compensi sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2014					125	0	
<i>Sindaci cessati nel corso del 2014</i>							
Alfredo Fossati	Presidente Coll. Sind.	01.01.14	28.03.14	28.03.2014	15	0	
Totale compensi sindaci cessati nel corso del 2014					15	0	
Totale compensi sindaci					140	0	
Totale compensi amministratori e sindaci					2.122	409	
Dirigenti con responsabilità strategiche in carica al 31 dicembre 2014 (m)					2.736 (n)	0	

(*) Il mandato scade con l'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio che chiude alla data indicata.
 (**) I benefici non monetari si riferiscono a coperture assicurative stipulate dalla Società a favore dei soggetti ed al valore dei compensi in natura.
 (a) Cooptato e nominato Presidente dal Consiglio di Amministrazione del 12 dicembre 2014 ed in carica sino alla prossima Assemblea del 26 marzo 2015.
 (b) Nominato dall'Assemblea del 22 marzo 2013.
 (c) Nominati dall'Assemblea del 28 marzo 2014.
 (d) Membro del Comitato di Controllo e Rischi.

(e) Membro del Comitato per la Remunerazione.
 (f) Membro del Comitato Indipendenti.
 (g) Membro dell'Organismo di Vigilanza.
 (h) Compenso variabile per il 2014.
 (i) Compensi corrisposti direttamente alla Società EDF Sa e non al soggetto stesso.
 (l) Compensi corrisposti direttamente al soggetto.
 (m) Include n. 9 dirigenti.
 (n) Compensi per retribuzioni da lavoro dipendente.
 (o) Si veda dettaglio nella successiva tabella 3.2.

Compensi									
Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (**)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro			
Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili								
0	0	0	0	37 (i)	0	0			
520 (h)	0	0	0	1.283 (i)	0	0			
0	0	0	0	98 (i)	0	0			
0	0	0	0	195 (l)	0	0			
0	0	0	0	63 (l)	0	0			
0	0	0	0	197 (l)	0	0			
0	0	0	0	63 (i)	0	0			
0	0	0	0	90 (i)	0	0			
0	0	0	0	114 (l)	0	0			
0	0	0	0	87 (i)	0	0			
520	-	-	-	2.227	0	0			
0	0	0	0	611 (i)	0	0			
0	0	0	0	18 (i)	0	0			
0	0	0	0	55 (i)	0	0			
0	0	0	0	684	0	0			
520	0	0	0	2.911	0	0			
0	0	0	0	45 (l)	0	0			
0	0	0	0	40 (l)	0	0			
0	0	0	0	40 (l)	0	0			
0	0	0	0	125	0	0			
0	0	0	0	15 (l)	0	0			
0	0	0	0	15	0	0			
0	0	0	0	140	0	0			
520 (o)	0	0	0	3.051	0	0			
1.000 (o)	0	133	139	4.008	0	0			

Relazione sulla Remunerazione

Nella sottoriportata tabella è indicato il dettaglio delle voci “Compensi fissi” e “Compensi per la partecipazione a Comitati”, degli amministratori e dei sindaci, della precedente tabella.

Periodo di riferimento 1° gennaio 2014 - 31 dicembre 2014 (in migliaia di euro)

Soggetto		Descrizione e periodo carica			Compensi fissi	Dettaglio dei Compensi fissi			Compensi per la partecipazione a Comitati
Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica		Scadenza della carica (*)		Emolumenti deliberati dalla Assemblea (1)	Emolumento per i Gettoni di presenza alle riunioni dei Consigli(1)	Emolumento Fisso per la Carica (2)	
<i>Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2014</i>									
Jean-Bernard Lévy (a)	Presidente	12.12.14	31.12.14	26.03.2015	37	2	2	33	-
Bruno Lescoeur (b)	Amm. Delegato	01.01.14	31.12.14	31.12.2015	763	50	13	700	-
Béatrice Bigois (b)	Amministratore (d)	01.01.14	31.12.14	31.12.2015	61	50	11	-	37
Paolo Di Benedetto (b)	Amministratore (d)(e)(f)(g)	01.01.14	31.12.14	31.12.2015	61	50	11	-	134
Philippe Esper (b)	Amministratore	01.01.14	31.12.14	31.12.2015	63	50	13	-	-
Gian Maria Gros-Pietro (b)	Amministratore (d)(e)(f)(g)	01.01.14	31.12.14	31.12.2015	63	50	13	-	134
Denis Lépée (b)	Amministratore	01.01.14	31.12.14	31.12.2015	63	50	13	-	-
Thomas Piquemal (b)	Amministratore (d)	01.01.14	31.12.14	31.12.2015	61	50	11	-	29
Nathalie Tocci (b)	Amministratore (e) (f)	01.01.14	31.12.14	31.12.2015	63	50	13	-	51
Nicole Verdier-Naves (b)	Amministratore (e)	01.01.14	31.12.14	31.12.2015	63	50	13	-	24
Totale compensi amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2014					1.298	452	113	733	409
<i>Amministratori cessati nel corso del 2014</i>									
Henry Proglio (b)	Presidente	01.01.14	03.12.14	03.12.2014	611	46	11	554	-
Pierre Lederer (b)	Amministratore	01.01.14	13.05.14	13.05.2014	18	18	-	-	-
Jorge Mora (b)	Amministratore	01.01.14	19.12.14	19.12.2014	55	48	7	-	-
Totale compensi amministratori cessati nel corso del 2014					684	112	18	554	-
Totale compensi amministratori					1.982	564	131	1.287	409
<i>Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2014 (c)</i>									
Serenella Rossi	Presidente Coll. Sind.	28.03.14	31.12.14	31.12.2016	45	45	-	-	-
Giuseppe Cagliero	Sindaco effettivo	01.01.14	31.12.14	31.12.2016	40	40	-	-	-
Leonello Schinasi	Sindaco effettivo	01.01.14	31.12.14	31.12.2016	40	40	-	-	-
Totale compensi sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2014					125	125	0	0	-
<i>Sindaci cessati nel corso del 2014</i>									
Alfredo Fossati	Presidente Coll. Sind.	01.01.14	28.03.14	28.03.2014	15	15	-	-	-
Totale compensi sindaci cessati nel corso del 2014					15	15	0	0	-
Totale compensi sindaci					140	140	0	0	0
Totale compensi					2.122	704	131	1.287	409

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

(a) Cooptato e nominato Presidente dal Consiglio di Amministrazione del 12 dicembre 2014 ed in carica sino alla prossima Assemblea del 26 marzo 2015.

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

(c) Nominati dall'Assemblea del 28 marzo 2014.

(d) Membro del Comitato di Controllo e Rischi.

(e) SMembro del Comitato per la Remunerazione.

(f) Membro del Comitato Indipendenti.

(g) Membro dell'Organismo di Vigilanza.

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

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

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

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

Dettaglio dei **Compensi per la partecipazione a Comitati**

Emolumenti per la partecipazione al Comitato per il Controllo e Rischi ⁽³⁾	Emolumenti per i Gettoni di presenza al Comitato per il Controllo e Rischi ⁽³⁾	Emolumenti per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione ⁽³⁾	Emolumenti per i Gettoni di presenza al Comitato per la Remunerazione ⁽³⁾	Emolumenti per la partecipazione al Comitato Indipendenti ⁽⁴⁾	Emolumenti per i Gettoni di presenza al Comitato Indipendenti ⁽³⁾	Emolumenti per la partecipazione all'Organismo di vigilanza ⁽³⁾	Emolumenti per i Gettoni di presenza all'Organismo di vigilanza ⁽³⁾
-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-
30	7	-	-	-	-	-	-
22	9	25	4	20	7	40	7
-	-	-	-	-	-	-	-
22	9	20	4	25	7	40	7
-	-	-	-	-	-	-	-
22	7	-	-	-	-	-	-
-	-	20	4	20	7	-	-
-	-	20	4	-	-	-	-
96	32	85	16	65	21	80	14
-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-
96	32	85	16	65	21	80	14
-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-
0	0	0	0	0	0	0	0
96	32	85	16	65	21	80	14

3.2 Tabella dei Piani di incentivazione monetaria a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Periodo di riferimento 1° gennaio 2013 - 31 dicembre 2014 (in migliaia di euro)

Soggetto			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti		Altri bonus	
Nome e Cognome	Carica Ricoperta	Piano	Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabile	Erogabile/ Erogato	Ancora differiti	
Bruno Lescoeur	Amministratore Delegato	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2014 (CdA 13 maggio 2014)	520 (a)	-	-	-	-	-	
		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2013 (CdA 23 aprile 2013)	-	-	-	-	570 (c)	-	
Totale			520	-	-	-	570	-	
Dirigenti con responsabilità strategiche									
Compensi nella Società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2014	1.000 (b)	-	-	-	-	-	
		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2013	-	-	-	-	1.098 (d)	-	
		Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2011 - 2013 (CdA 2 dicembre 2011)	-	-	-	-	650 (e)	-	
Compensi da controllate e collegate		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2013	-	-	-	-	-	-	
Totale			1.000	-	-	-	1.748	-	
Totale			1.520	-	-	-	2.318	-	

(a) Compenso variabile per il 2014.

(b) *Bonus* variabile per il 2014 per n. 9 dirigenti con responsabilità strategiche. Stima preliminare.

(c) Compenso variabile del 2013 erogato.

(d) *Bonus* variabile del 2013 erogato per n. 9 dirigenti con responsabilità strategiche.

(e) Compenso erogato per il Piano Triennale di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Periodo 2011 - 2013.

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 2013 - 31 dicembre 2014 in Edison e nelle società da essa controllate alla data del 31 dicembre 2014, da amministratori, sindaci e dai dirigenti con responsabilità strategiche, anche se cessati in corso d'anno, nonché dai loro coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite.

Periodo di riferimento 1° gennaio 2013 - 31 dicembre 2014

Nome e cognome	Carica ricoperta	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31.12.13)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.14)
Jean-Bernard Lévy	Presidente		-	-	-	-
Bruno Lescoeur	Amm. Delegato		-	-	-	-
Béatrice Bigois	Amministratore		-	-	-	-
Paolo Di Benedetto	Amministratore		-	-	-	-
Philippe Esper	Amministratore		-	-	-	-
Gian Maria Gros-Pietro	Amministratore		-	-	-	-
Denis Lépée	Amministratore		-	-	-	-
Thomas Piquemal	Amministratore		-	-	-	-
Nathalie Tocci	Amministratore		-	-	-	-
Nicole Verdier-Naves	Amministratore		-	-	-	-
<i>Amministratori cessati nel corso del 2014</i>						
Henry Proglia	Presidente		-	-	-	-
Pierre Lederer	Amministratore		-	-	-	-
Jorge Mora	Amministratore		-	-	-	-
<i>Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2014</i>						
Serenella Rossi	Presidente Coll. Sind.		-	-	-	-
Giuseppe Cagliero	Sindaco effettivo		-	-	-	-
Leonello Schinasi	Sindaco effettivo		-	-	-	-
<i>Sindaci cessati nel corso del 2014</i>						
Alfredo Fossati	Presidente Coll. Sind.		-	-	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche alla data del 31 dicembre 2014 (a)			-	-	-	-

(a) Include n. 9 dirigenti.

PROPOSTA DI DELIBERA

Signori Azionisti,

l'assemblea è tenuta ad esprimere il proprio voto sulla "sezione prima" della Relazione sulla Remunerazione, che si riferisce alle politiche della Vostra Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche ed alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

Tale Relazione è stata predisposta conformemente a quanto indicato dalle vigenti disposizioni di legge e regolamentari e dal Codice di Autodisciplina delle società quotate, al quale la Vostra Società aderisce.

Se condividete i contenuti in essa indicati, Vi proponiamo di esprimere voto favorevole sulla "sezione prima" della Relazione sulla Remunerazione adottando la seguente deliberazione:

"L'assemblea degli azionisti,

- preso atto della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione, in applicazione di quanto previsto dall'art. 123-*ter* del decreto legislativo 58/98 e successive modificazioni, ed alle indicazioni contenute nell'art. 84-*quater* introdotto dalla Consob nel Regolamento Emittenti con delibera n.18049 del 23 dicembre 2011;
- esaminata in particolare la "sezione prima" relativa alla politica della Vostra Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche ed alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica;
- avuto riguardo al Codice di Autodisciplina delle società quotate, al quale la Società aderisce;

delibera

- in senso favorevole sulla "sezione prima" della Relazione sulla Remunerazione."

Milano, 11 febbraio 2015

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Legale Rappresentante
Bruno Lescoeur

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

Coordinamento editoriale
Relazioni Esterne e Comunicazione

Progetto grafico
In Pagina, Saronno

Fotografie
www.edisonmediacenter.it

Stampa
Faenza Printing Industries Srl

Milano, marzo 2015

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



Edison Spa

Foro Buonaparte, 31
20121 Milano

Capitale Soc. euro 5.291.700.671,00 i.v.
Reg. Imprese di Milano e C.F. 06722600019
Partita IVA 08263330014
REA di Milano 1698754

EDISON Spa
Foro Buonaparte 31
20121 Milano
T 02 6222.1
www.edison.it

