



Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

*ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, in conformità all'art. 84-quater del
Regolamento Emittenti e all'art. 5 del Codice di Corporate Governance*

4 marzo 2021

INTRODUZIONE

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “**Relazione**”) è stata redatta ai sensi dell’art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato (il “**Testo Unico della Finanza**”) e dell’art. 84-*quater* della Regolamento Consob adottato con Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 (il “**Regolamento Emittenti**”), nonché in conformità alle raccomandazioni di cui all’art. 5 del Codice di Corporate Governance per le società quotate predisposto e adottato dal “Comitato per la *Corporate Governance*” e promosso da Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Corporate Governance**”).

La presente Relazione è suddivisa in due Sezioni.

Nella Sezione I, “Politica sulla Remunerazione”, è illustrata, con riferimento all’esercizio 2021, la politica di Ascopiave S.p.A. (“**Ascopiave**” o la “**Società**”) in materia di remunerazione:

- (a) dei membri del Consiglio di Amministrazione, suddivisi fra amministratori investiti di particolari cariche (inclusi gli amministratori esecutivi) e amministratori non esecutivi di Ascopiave;
- (b) dei membri del collegio sindacale di Ascopiave;
- (c) dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (come *infra* definiti) di Ascopiave.

La presente Relazione illustra inoltre le procedure utilizzate dalla Società per l’adozione e l’attuazione di tale politica e i soggetti coinvolti nell’adozione e attuazione della politica medesima. La Sezione I, “Politica sulla Remunerazione”, è sottoposta al voto vincolante dell’Assemblea dei Soci ai sensi dell’articolo 123-ter del Testo Unico della Finanza.

Nella Sezione II, “Compensi 2020”, con riferimento ai medesimi soggetti *sub* (a), (b) e (c), sono rappresentate le singole voci che ne compongono la remunerazione e sono analiticamente illustrati i compensi corrisposti a tali soggetti nell’esercizio 2020, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, da Ascopiave e dalle società da quest’ultima controllate o collegate.

Quanto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (come *infra* definiti) si precisa che l’individuazione di tale categoria di soggetti è effettuata, in conformità al Regolamento Consob, ai sensi della definizione fornita a tal riguardo in materia di operazioni con parti correlate dal Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate, adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato e integrato (il “**Regolamento**”) e alla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società, ai sensi del predetto Regolamento, in data 24 novembre 2010, e disponibile sul sito internet della Società

(www.gruppoascopiave.it) (la “**Procedura**”).

La presente Relazione inoltre, ai sensi del quarto comma dell’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, riporta nell’apposita Tabella 3B i dati relativi alle partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del collegio sindacale, nonché dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nella Società e in società da quest’ultima controllate.

La Sezione II, “Compensi 2020”, è sottoposta al voto consultivo dell’Assemblea dei Soci ai sensi dell’articolo 123-*ter* del Testo Unico della Finanza.

Secondo quanto previsto dal Regolamento e dalla Procedura, l’adozione da parte di Ascopiave della politica di remunerazione, nonché la votazione dell’Assemblea in merito alla stessa, su proposta del Consiglio di Amministrazione e previo coinvolgimento del Comitato per la Remunerazione della Società, ai sensi dell’art. 3.2 lettera (b) della Procedura, esonera la Società dall’applicazione delle disposizioni di cui alla stessa Procedura alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche - diverse dalle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione nei limiti di importo complessivo preventivamente stabilito dall’Assemblea *ex art.* 2389 cod. civ. - nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

[questa pagina è stata volontariamente lasciata in bianco]

SEZIONE I

“POLITICA SULLA REMUNERAZIONE”

1. **PREMESSA**

- 1.1 La presente sezione illustra la politica di Ascopiave in materia di remunerazione ed incentivazione (nel seguito, la “**Politica di Remunerazione**”) dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei sindaci e dei dirigenti con responsabilità strategiche, per tali intendendosi i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, secondo la definizione fornita in proposito nell’Allegato 1 al Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate n. 17221 del 12 marzo 2010, come di volta in volta individuati ai sensi del successivo Paragrafo 2.4.2 (i “**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**”).
- 1.2 La Politica di Remunerazione è predisposta in conformità alle raccomandazioni dell’Articolo 5 del “Codice di *Corporate Governance*” delle società quotate predisposto e adottato dal “Comitato per la *Corporate Governance*” e promosso da Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Corporate Governance**”), al quale la Società aderisce, nonché ai sensi dell’Articolo 3.2, lettera (b), della Procedura.
- 1.3 La Politica di Remunerazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta del Comitato per la Remunerazione inizialmente in data 19 dicembre 2011, è stata successivamente aggiornata su base annuale. La stessa potrà essere oggetto di revisione e aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato per la Remunerazione, il quale ne valuta periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione. La Politica di Remunerazione sarà sottoposta all’approvazione dell’Assemblea degli azionisti della Società ai sensi dell’art. 123-ter, comma 3-bis, Testo Unico della Finanza ed avrà durata annuale (*i.e.* fino all’approvazione da parte dell’Assemblea degli azionisti del progetto di bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021).

2. **PROCEDURE UTILIZZATE PER L’ADOZIONE E L’ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE**

2.1 **Processo per la predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione**

La Politica di Remunerazione è: (i) approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta del Comitato per la Remunerazione; e (ii) presentata all’Assemblea in occasione dell’approvazione del progetto di bilancio e sottoposta al voto vincolante dei soci ai sensi dell’articolo 123-ter, comma 3-bis, del Testo Unico della Finanza.

La Politica di Remunerazione è stata predisposta e approvata dalla Società secondo le modalità sopra indicate senza il coinvolgimento di esperti indipendenti.

2.2 **Rapporti tra la Politica di Remunerazione e la politica di gestione del rischio adottata dalla Società**

Il Gruppo Ascopiave (come *infra* definito) ha adottato un modello di gestione dei rischi attraverso l'adozione di *policy* (fra cui quelle per la gestione dei rischi finanziari), strumenti metodologici ed operativi finalizzati a una migliore valutazione dei rischi e all'effettuazione di verifiche di monitoraggio sul sistema di controllo relativo ai rischi identificati. La Politica di Remunerazione è definita, tenuto conto del settore di attività di Ascopiave, in coerenza con la politica di gestione del rischio della Società, anche perseguendo a tal fine un adeguato bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione.

2.3 **Criteri per la definizione della Politica di Remunerazione**

La Politica di Remunerazione è stata definita dalla Società senza fare riferimento a specifiche politiche retributive adottate da altre società, bensì in continuità con gli esercizi precedenti e sulla base dei principi da tempo seguiti dalla Società nella individuazione e definizione della retribuzione dei propri amministratori, sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e delle raccomandazioni formulate dal Codice di Corporate Governance. La Politica di Remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società, attraverso la definizione di un *mix* retributivo adeguato ad attrarre e trattenere talenti nel lungo termine e per mezzo di sistemi di incentivazione bilanciati nel breve e nel lungo termine, che assegnano obiettivi, di natura finanziaria e non finanziaria, in linea con i piani strategici definiti dalla società.

2.4 **La *governance* della Società e la Politica di Remunerazione**

2.4.1 Ascopiave ha adottato un modello di *governance* atto a garantire trasparenza, coerenza a livello del gruppo di società ad essa facente capo (il “**Gruppo Ascopiave**” o il “**Gruppo**”), e un adeguato controllo in relazione alla politica retributiva e alla sua attuazione.

2.4.2 Il Consiglio di Amministrazione è competente, oltre che per l'approvazione della Politica di Remunerazione e la sua presentazione all'Assemblea, anche per:

- (i) la ripartizione del compenso complessivo stabilito per gli amministratori dall'Assemblea, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ., ove non vi abbia provveduto la stessa;

- (ii) la determinazione della retribuzione spettante all'Amministratore Delegato e agli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, co. 3, cod. civ., previa proposta del Comitato per la Remunerazione;
- (iii) la determinazione della remunerazione su base annua, degli incentivi su base annuale e a lungo termine per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (iv) l'esame dei piani di incentivazione da sottoporre all'approvazione assembleare;
- (v) l'individuazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, a cui destinare i piani di incentivazione, nonché la determinazione della misura degli incentivi a ciascuno spettanti;
- (vi) la costituzione, al proprio interno, del Comitato per la Remunerazione, nonché la definizione delle relative competenze, in conformità alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.

Le attribuzioni sopra indicate potranno essere oggetto di delega da parte del Consiglio di Amministrazione all'Amministratore Delegato ove consentito dalla normativa e dallo Statuto e compatibilmente con le competenze degli organismi interni.

2.4.3 Il Comitato per la Remunerazione - istituito all'interno del Consiglio di Amministrazione - è investito delle seguenti funzioni:

- (a) formulare al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli amministratori investiti di particolari cariche, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio al riguardo;
- (b) valutare periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e vigilare sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, formulando al Consiglio raccomandazioni generali in materia;
- (c) esaminare e formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione degli incentivi su base annuale e a lungo termine destinati agli Amministratori esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (d) formulare raccomandazioni generali al Consiglio di Amministrazione in relazione alla remunerazione degli altri Amministratori;

- (e) formulare raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione in relazione: (i) all'utilizzo dei piani di incentivazione basati su azioni della Società e ai piani di incentivo annuale; e (ii) a tutti i rilevanti aspetti tecnici legati alla loro formulazione ed applicazione, sottoponendo in particolare proposte al consiglio in ordine al sistema di incentivazione ritenuto più opportuno;
- (f) vigilare sull'utilizzo, l'evoluzione e l'applicazione dei sistemi di incentivazione, tra cui in particolare i piani di incentivazione basati su azioni della Società di volta in volta adottati, nonché sulle modalità di selezione dei beneficiari, sulla individuazione degli obiettivi e la determinazione dei premi così come meglio descritti nei rispettivi piani;
- (g) monitorare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti dai piani di incentivazione destinati agli Amministratori esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (h) valutare, con periodicità almeno annuale, il proprio operato, nonché l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione, proponendo al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche;
- (i) assistere il Consiglio di Amministrazione nelle particolari materie o questioni di cui sia di volta in volta investito o delegato dal Consiglio stesso; e
- (j) esprimere, laddove necessario o richiesto, un preventivo parere motivato sull'interesse della Società al compimento di operazioni con parti correlate aventi ad oggetto l'assegnazione o l'incremento di remunerazioni e benefici economici, sotto qualsiasi forma, ad un componente di un organo di amministrazione o controllo o a un Dirigente con Responsabilità Strategiche, ai sensi della Procedura, nonché sulla convenienza e sulla correttezza sostanziale delle relative condizioni.

Il Comitato per la Remunerazione, nel formulare le proprie proposte ed effettuare le proprie valutazioni, terrà conto delle previsioni del Codice di Corporate Governance e del voto e delle eventuali valutazioni espresse dall'Assemblea degli azionisti in merito alla Politica di Remunerazione da ultimo sottoposta ad approvazione.

2.4.4 Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato per la Remunerazione può accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e può, inoltre, avvalersi di consulenti esterni esperti in politiche retributive, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione e a condizione che questi non forniscano simultaneamente al dipartimento per le

risorse umane, agli amministratori o ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche servizi di significatività tale da comprometterne, in concreto, l'indipendenza di giudizio. Il Comitato per la Remunerazione si è dotato di un proprio regolamento - approvato dal Consiglio di Amministrazione - e ogni decisione è adottata con il voto favorevole della maggioranza assoluta dei suoi componenti. Alle riunioni del comitato può prendere parte, senza diritto di voto, il Presidente del Collegio Sindacale (o altro sindaco da questi designato) e qualsiasi componente del Collegio Sindacale che intenda partecipare.

- 2.4.5 Nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengano formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.
- 2.4.6 Il Comitato per la Remunerazione è composto da tre amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti.
- 2.4.7 Il Collegio Sindacale, nell'esprimere il proprio parere sulla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'Articolo 2389, comma 3, cod. civ., verifica la coerenza delle proposte con la presente Politica di Remunerazione.
- 2.4.8 Le società del Gruppo, nel determinare i compensi spettanti ai propri amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si attengono alle indicazioni fornite da Ascopiave e applicano le linee guida di cui alla presente Politica di Remunerazione.

3. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

- 3.1 La Politica di Remunerazione è volta ad attrarre e motivare risorse professionali qualificate per il perseguimento degli obiettivi della Società e del Gruppo, nonché a incentivare la permanenza di tali risorse. Inoltre, nell'ottica di accrescere il valore della Società in maniera sostenibile, la Politica di Remunerazione si prefigge di allineare gli interessi del *management* con quelli di medio-lungo periodo degli azionisti.
- 3.2 Allo scopo di raggiungere gli obiettivi sopra indicati, la Politica di Remunerazione è definita sulla base dei seguenti principi:
 - **sostenibilità:** nella definizione della remunerazione, in particolare attraverso i piani di incentivazione a lungo termine in favore degli amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la Società deve contribuire alla sostenibilità del Gruppo, cercando di allineare gli obiettivi individuali a quelli di Ascopiave. In conformità a tale principio, al fine di rafforzare il collegamento della remunerazione con la crescita sostenibile del Gruppo e con

la strategia aziendale i meccanismi di incentivazione variabile di lungo termine di amministratori esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono basati sul raggiungimento di taluni obiettivi, come di seguito meglio precisati (si veda, con riferimento agli amministratori esecutivi, il paragrafo 4.3.3), stabiliti nel piano strategico del Gruppo approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 gennaio 2021 (il “**Piano Strategico 2020-2024**”)¹. La strategia del Gruppo Ascopiave, come definita da ultimo nel Piano Strategico 2020-2024, è volta a perseguire la creazione di valore sostenibile generato verso gli *stakeholder* del Gruppo attraverso l’inclusione, tra gli obiettivi del Piano Strategico 2020-2024, di aspetti attinenti ai profili c.d. “Environmental, Social and Governance”. Coerentemente con tale impostazione, il Consiglio di Amministrazione – previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione – (i) ha proposto all’Assemblea della Società convocata per l’approvazione del progetto di bilancio l’adozione del piano di incentivazione a base azionaria LTI 2021-2023, e (ii) ha approvato il piano di incentivazione monetaria LTI-GI 2021-2023, prevedendo in entrambi i casi dei meccanismi di incentivazione variabile che tengano conto del raggiungimento degli obiettivi legati alla strategia sostenibile del Gruppo. La retribuzione è pertanto direttamente connessa sia alle *performance* individuali sia alla creazione di valore nel medio-lungo periodo per la Società e, quindi, per i suoi azionisti, tenendo altresì in considerazione la c.d. *performance* sostenibile;

- **corretta integrazione di diverse componenti della remunerazione:** la Società ricerca il miglior equilibrio tra diverse forme di remunerazione, *in primis*, tra componente fissa e variabile nonché tra la componente variabile di breve e di lungo termine, ma tenendo anche conto di *benefit* ed elementi non monetari (quali i percorsi di sviluppo della carriera). In questo modo, la remunerazione presenta un grado di flessibilità tale da permettere di meglio allineare nel tempo il livello retributivo con le *performance*;
- **rispetto e valorizzazione delle persone:** Ascopiave riconosce che l’impegno e le potenzialità professionali rappresentano i criteri determinanti per lo sviluppo retributivo e di carriera. La componente variabile è determinata in modo tale da premiare l’impegno e valorizzare l’apporto individuale ai risultati raggiunti dal Gruppo, senza con ciò divenire la componente prevalente della remunerazione;
- **monitoraggio continuo delle prassi e tendenze di mercato:** l’osservazione delle prassi e tendenze del mercato permette alla Società sia di attrarre sia di mantenere risorse professionali

¹ La documentazione contenente informazioni di dettaglio in merito al Piano Strategico 2020-2024 è disponibile sul sito internet della Società www.gruppoascopiave.it.

qualificate e adeguatamente motivate, attraverso la definizione di livelli retributivi competitivi e la garanzia di equità interna e trasparenza; e

- **compliance:** la Società si ispira alle *best practice* in materia di remunerazione, a partire dalle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, e si attiene alle prescrizioni del “Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.” (il “**Regolamento di Borsa**”) per il mantenimento della qualifica di emittente c.d. “STAR”. Inoltre, Ascopiave e le società del Gruppo si attengono scrupolosamente alle norme di legge che disciplinano l'erogazione di compensi ai componenti dei propri organi amministrativi che siano al contempo amministratori di enti locali soci, anche in via indiretta, di Ascopiave e, se applicabili, alle norme che limitano i compensi erogabili dalle società partecipate da enti pubblici.

4. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

4.1 Componente fissa

Il livello della remunerazione fissa degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Ascopiave è principalmente correlato: (i) alla competenza e alla professionalità; (ii) al ruolo organizzativo ricoperto; (iii) alle responsabilità; e (iv) all'impegno richiesto in relazione alla carica.

La componente fissa della remunerazione è comunque sufficiente a remunerare l'amministratore o il dirigente anche nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Data la finalità di attrarre e motivare professionisti qualificati e competenti, la Società monitora costantemente le prassi di mercato quanto alle componenti fisse della remunerazione.

4.2 Incentivo a breve termine – Short Term Incentive (STI)

4.2.1 Una parte della remunerazione variabile di amministratori esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Ascopiave potrà essere correlata alla *performance* nel breve periodo, con ciò intendendosi sia la *performance* individuale sia i risultati della Società e di Gruppo.

4.2.2 La Società, in particolare, ha realizzato un sistema di retribuzione variabile, c.d. “Short Term Incentive” o “STI” (il “**Piano STI**”), volto a incentivare - attraverso il riconoscimento di una remunerazione variabile - il raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* da parte delle risorse con funzioni direttive del Gruppo. Per la sua natura, il Piano STI si configura quale sistema di gestione per

obiettivi (c.d. “Management by Objectives” o “MBO”). Il Piano STI, adottato dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, prevede obiettivi specifici per ciascun destinatario o categorie di destinatari, individuati, secondo quanto previsto dall’apposito regolamento, con l’ausilio dei responsabili delle diverse aree di *business* della società e della Direzione “*People & Stakeholder Relations*”, impiegando specifici parametri utilizzati dal *management* per monitorare l’andamento della linea di *business* di ciascun destinatario del piano ovvero indicatori economici (quali l’EBITDA o EBIT), consolidati o relativi a tali linee di *business*, e altri indici di efficienza e produttività. Nell’individuare gli specifici obiettivi di *performance* e i relativi parametri, le funzioni competenti terranno conto dell’esigenza di garantire: (a) *target* precisi, chiari, obiettivamente misurabili e precedentemente indicati e determinati; (b) il coordinamento con gli obiettivi della Società e del Gruppo; (c) con riferimento agli amministratori e/o Dirigenti con Responsabilità Strategiche che siano componenti del Gestore Indipendente, il rispetto degli obblighi stabiliti dall’Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (“**ARERA**”) in tema di *unbundling* funzionale in base ai quali, in particolare, sono vietate per i componenti del gestore indipendente – istituito ai sensi del “*Testo Integrato di Unbundling Funzionale*”, adottato da ARERA con delibera 296/2015/R/com (il “**TIUF**”) – (il “**Gestore Indipendente**”) politiche retributive o sistemi incentivanti connessi, direttamente o indirettamente, all’andamento delle attività di vendita. Una parte non preponderante degli obiettivi assegnati ai destinatari del Piano STI potrà essere legata a obiettivi qualitativi, il cui raggiungimento sarà valutato dal Consiglio di Amministrazione o dalle funzioni aziendali a ciò delegate.

4.2.3 Il Piano STI prevedrà dei limiti massimi ai *bonus* erogabili di modo che gli stessi non possano eccedere la soglia determinata annualmente dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, e potrà prevedere meccanismi di pagamento differito di tutti o parte dei *bonus* erogabili. L’erogazione dei *bonus* sarà subordinata al raggiungimento di una determinata soglia minima degli obiettivi annuali previsti. Al raggiungimento di tale soglia, l’ammontare del *bonus* erogabile varierà proporzionalmente in relazione al raggiungimento dell’obiettivo previsto, in modo da collegare la percezione della componente variabile all’effettivo miglioramento degli indicatori di *performance* posti come obiettivo dal Consiglio di Amministrazione.

4.3 Incentivi a lungo termine – Long Term Incentive (LTI)

4.3.1 La componente variabile della remunerazione di amministratori esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Ascopiave dovrà altresì essere orientata ad un orizzonte di medio-lungo periodo, in modo da: (i) focalizzare l’attenzione dei beneficiari verso fattori di interesse strategico; (ii) favorirne la fidelizzazione; (iii) allineare la remunerazione alla creazione di valore, nel

medio-lungo termine, per gli azionisti e al successo sostenibile della Società; e (iv) garantire un livello di remunerazione complessivamente competitivo.

4.3.2 Gli incentivi a medio-lungo termine (c.d. “Long Term Incentive” o “LTI”) potranno essere anche realizzati mediante piani di compensi basati su strumenti finanziari, predisposti dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e debitamente autorizzati dall’Assemblea ai sensi dell’Articolo 114-*bis* del Testo Unico della Finanza. Si precisa che tali piani non potranno includere tra i beneficiari gli amministratori e/o Dirigenti con Responsabilità Strategiche che siano componenti del Gestore Indipendente, i quali in base alla normativa in tema di *unbundling* funzionale non possono detenere, neanche indirettamente, interessi economici tra i quali strumenti partecipativi o titoli azionari nelle attività di vendita svolte dall’impresa verticalmente integrata (come definita nel TIUF) o da altre imprese del gruppo societario di appartenenza di questa.

4.3.3 In particolare, la Società potrà approvare:

- (i) piani di cc. dd. *option grant*, che prevedono l’attribuzione di diritti di opzione per il successivo acquisto di azioni Ascopiave con regolamento per consegna fisica (c.d. *stock option*) o per contanti sulla base di un differenziale (c.d. *stock appreciation right*);
- (ii) piani di cc. dd. *stock grant*, basati sull’attribuzione diretta di azioni Ascopiave;
- (iii) piani di compensi che si risolvono nel pagamento (anche mediante l’attribuzione di azioni) di un premio che tenga conto del rendimento delle azioni Ascopiave e/o delle *performance* della Società e del Gruppo; e
- (iv) piani di incentivazione a medio-lungo termine basati sull’andamento economico-finanziario e/o altri indici di efficienza e produttività specifici di alcune linee di *business* (ad esempio il *business* “distribuzione gas”) di appartenenza dei destinatari di tale tipologia di incentivo.

Beneficiari di tali piani potranno essere dipendenti o amministratori di Ascopiave e delle società del Gruppo, purché coinvolti nella gestione di Ascopiave o del Gruppo. L’attribuzione dei benefici sarà condizionata al decorso di un intervallo temporale adeguato (e comunque non inferiore a tre anni), che tenga conto, ad esempio, degli obiettivi del singolo piano e della durata del mandato degli amministratori, nonché del conseguimento di specifici obiettivi di *performance* predefiniti in stretta correlazione con i *target* di medio-lungo periodo della Società oppure di specifiche linee di *business*, anche afferenti singole società controllate. Si precisa che i suddetti obiettivi di *performance* dovranno essere definiti nel rispetto degli obblighi stabiliti dall’ARERA in tema di *unbundling* funzionale in

base ai quali, in particolare, sono vietate per gli amministratori e/o Dirigenti con Responsabilità Strategiche che siano componenti del Gestore Indipendente politiche retributive o sistemi incentivanti connessi, direttamente o indirettamente, all'andamento dell'attività di vendita.

I piani potranno inoltre prevedere che una quota delle azioni assegnate a, o acquistate da, i beneficiari sia mantenuta dai medesimi per un periodo di tempo prestabilito. Nel caso in cui i piani destinati agli amministratori non prevedano assegnazione o acquisto di azioni, bensì l'erogazione di premi in danaro, la Società potrà prevedere meccanismi di *share retention* (ad esempio, prevedendo che una quota dei premi assegnati sia reinvestita dal beneficiario in azioni della Società che devono essere mantenute sino al termine del mandato). L'assegnazione dei diritti di opzione o delle azioni, così come il riconoscimento di differenziali in danaro, sarà correlata a: (i) la capacità del singolo beneficiario di contribuire allo sviluppo della Società; (ii) la competenza professionale e il ruolo ricoperto nell'organigramma aziendale; (iii) il livello dei compensi complessivamente percepiti; e (iv) le esigenze di fidelizzazione.

In linea con i principi sopra esposti, in data 4 marzo 2021, il Consiglio di Amministrazione di Ascopiave, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha approvato il piano di incentivazione a base azionaria "LTI 2021-2023" (il "**Piano LTI 2021-2023**") e deliberato di sottoporlo all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti di Ascopiave convocata, in prima convocazione, il 29 aprile 2021 e, in seconda convocazione, il 27 maggio 2021. Il piano rappresenta un sistema di incentivazione di medio-lungo termine basato sull'assegnazione di un premio correlato alla *performance* del Gruppo nel triennio 2021-2023 (periodo di *vesting* del piano) rispetto all'EBITDA di Gruppo e all'Utile Netto consolidato². In particolare, il Piano LTI 2021-2023 prevede che, a seguito dell'approvazione del bilancio consolidato del Gruppo Ascopiave al 31 dicembre 2023 e al raggiungimento dei sopracitati obiettivi di *performance*, venga erogato ai beneficiari un premio composto (i) per il 75% da una componente in danaro; e (ii) per il 25% da una componente in azioni. Al fine di rafforzare l'allineamento degli interessi individuali dei beneficiari del Piano LTI 2021-2023 con l'obiettivo della creazione del valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo, le eventuali azioni che saranno attribuite ai sensi di tale piano saranno soggette a un divieto di alienazione (c.d. periodo di *share retention*) della durata di due anni dal momento dell'assegnazione.

Si precisa inoltre che, coerentemente rispetto agli obiettivi di *performance* sostenibile di cui al Piano Strategico 2020-2024, ai sensi del regolamento del Piano LTI 2021-2023 l'erogazione del 7,5% del premio da corrispondersi ai beneficiari in ragione del raggiungimento degli obiettivi di *performance*

² Dati di EBITDA di Gruppo e Utile Netto Consolidato provenienti dal bilancio consolidato di Ascopiave.

indicati *supra* sarà: (i) posticipata di un anno; e (ii) condizionata al raggiungimento dell'obiettivo di riduzione della CO₂ emessa in relazione alle attività del Gruppo per il 2024, previsto dal Piano Strategico 2020-2024 medesimo.

Il Piano LTI 2021-2023 prevede inoltre una clausola di c.d. “*claw-back*”, ai sensi della quale i beneficiari saranno tenuti a restituire le somme percepite in caso l'erogazione di tali somme sia stata determinata sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati, a prescindere dalla responsabilità dell'errore, o nel caso il raggiungimento degli obiettivi sia imputabile a comportamenti dolosi o gravemente colposi, posti comunque in essere in violazione delle norme di riferimento, volti all'alterazione dei risultati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi di cui al Piano LTI 2021-2023. Per maggiori informazioni in merito al Piano LTI 2021-2023 si rinvia al documento informativo redatto ai sensi dell'articolo 84-*bis* e dello Schema 7, dell'Allegato 3A, del Regolamento Emittenti, e alla relativa relazione illustrativa predisposta ai sensi degli articoli 114-*bis* e 125-*ter* del Testo Unico della Finanza, entrambi messi a disposizione del pubblico nei termini e con le modalità previsti dalla disciplina applicabile.

Si segnala che, ai fini del rispetto delle disposizioni normative di settore in materia di *unbundling* funzionale, alcune risorse con funzioni direttive – potenzialmente destinatari del sistema di incentivazione a lungo termine sopra descritto – non potranno essere tra i beneficiari del Piano LTI 2021-2023.

Pertanto, è stato definito un sistema di incentivazione a medio-lungo termine alternativo e complementare rispetto a quello descritto *supra*, al fine di garantire che le retribuzioni di tali soggetti (al pari degli altri [dirigenti/amministratori]) siano allineate con la strategia industriale e il perseguimento degli obiettivi, anche di successo sostenibile, di Ascopiave e del Gruppo Ascopiave. In particolare, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha approvato in data 4 marzo 2021 il piano di incentivazione monetaria “LTI-GI 2021-2023” (il “**Piano LTI-GI 2021-2023**”). Il piano, non soggetto all'*iter* di approvazione previsto dal Testo Unico della Finanza in relazione ai piani basati su strumenti finanziari, prevede l'assegnazione di un premio monetario correlato alla performance del Gruppo nel triennio 2021-2023 rispetto all'EBITDA di Gruppo e al ROI delle attività del *business* della distribuzione di gas naturale³. Il Piano LTI-GI 2021-2023 prevede che, a seguito dell'approvazione del bilancio consolidato del Gruppo Ascopiave al 31 dicembre 2023 e al raggiungimento dei sopracitati obiettivi di *performance*, venga erogato ai beneficiari un premio interamente in denaro.

³Dati di EBITDA di Gruppo ricavato dal bilancio Consolidato di Ascopiave e dati del ROI (*Return on Investment*) ricavati da rielaborazione dei dati dei singoli bilanci delle società del *business* della distribuzione del Gruppo.

Anche in questo caso, inoltre, il Piano LTI-GI 2021-2023 prevede che l'erogazione del 7,5% del premio da corrispondersi ai beneficiari in ragione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati *supra* sarà: (i) posticipata di un anno; e (ii) condizionata al raggiungimento dell'obiettivo di riduzione della CO₂ emessa dalle attività del Gruppo per il 2024 previsto dal Piano Strategico 2020-2024.

Infine, il Piano LTI-GI 2021-2023 prevede una clausola di c.d. "claw-back", ai sensi della quale i beneficiari saranno tenuti a restituire le somme percepite in caso l'erogazione di tali somme sia stata determinata sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati, a prescindere dalla responsabilità dell'errore, o nel caso il raggiungimento degli obiettivi sia imputabile a comportamenti dolosi o gravemente colposi, posti comunque in essere in violazione delle norme di riferimento, volti all'alterazione dei risultati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi di cui al Piano LTI-GI 2021-2023.

4.4 Benefit e coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Con l'obiettivo di assicurare un'offerta di remunerazione complessiva quanto più possibile competitiva e allineata alla migliore prassi del mercato, il pacchetto retributivo degli amministratori investiti di particolari cariche, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e delle risorse con funzioni direttive, può essere completato da *benefits* non monetari quali, a titolo esemplificativo, l'auto aziendale a uso promiscuo e forme di assicurazione sanitaria integrativa.

4.5 Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

La Società potrà pattuire trattamenti connessi alla cessazione dalla carica degli amministratori, o di risoluzione del rapporto di lavoro con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ove ciò sia ritenuto opportuno al fine di attrarre adeguate risorse professionali ovvero nell'ambito di eventuali accordi di investimento stipulati nell'esercizio della propria attività caratteristica. Tali trattamenti non potranno in ogni caso essere dovuti qualora la risoluzione del rapporto avvenga per giusta causa. La Società si riserva, inoltre, di prevedere un collegamento tra l'ammontare del trattamento dovuto in caso di cessazione del rapporto e la *performance* della Società stessa.

Alla data della presente Relazione, eccetto quanto descritto al successivo paragrafo 4.6, non è previsto alcun trattamento in caso di cessazione degli amministratori dalla carica, né in caso di risoluzione del rapporto di lavoro dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, né sono in essere accordi che prevedano la stipulazione di contratti di consulenza per il periodo successivo alla cessazione dell'incarico o del rapporto di lavoro.

Si precisa che, qualora venissero sottoscritti con un amministratore o dirigente accordi per il riconoscimento di trattamenti di *severance*, l'ammontare complessivo di tali trattamenti non supererà 2 annualità della componente fissa della remunerazione di tale amministratore e/o dirigente, in linea con quanto previsto dalla Raccomandazione della Commissione Europea n. 385 del 30 aprile 2009.

Infine, ai sensi del vigente Codice di Corporate Governance, in occasione della cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un Amministratore esecutivo, la Società renderà note, ad esito dei processi interni che conducono all'attribuzione o al riconoscimento di dette indennità e/o degli altri benefici, informazioni dettagliate in merito, mediante un comunicato diffuso al mercato.

Per quanto riguarda il Piano LTI 2021-2023 e il Piano LTI-GI 2021-2023, il diritto di ciascun beneficiario al pagamento dei premi maturerà a condizione che il beneficiario abbia mantenuto nel corso del periodo di *vesting* un rapporto di lavoro o un rapporto di amministrazione con Ascopiave ovvero con una società del Gruppo Ascopiave.

Nel caso di beneficiari del Piano LTI 2021-2023 o del Piano LTI-GI 2021-2023 titolari di un rapporto di amministrazione o di un rapporto di lavoro, qualora tale rapporto venga meno nel corso del periodo di *vesting*, a seguito di decesso, pensionamento, licenziamento senza giusta causa del dipendente o revoca senza giusta causa dalla carica di amministratore, il beneficiario manterrà il diritto a ricevere l'erogazione del premio al termine del periodo di *vesting*. Resta fermo che, in tal caso, l'ammontare del premio sarà determinato tenendo conto del periodo in cui il rapporto di lavoro o di amministrazione è rimasto in essere.

Fatto salvo quanto sopra specificato, in qualsiasi altro caso di cessazione del rapporto di lavoro o del rapporto di amministrazione, il beneficiario del Piano LTI 2021-2023 o del Piano LTI-GI 2021-2023 perderà ogni e qualsiasi diritto a percepire, in tutto o in parte, il premio.

Si segnala infine che ciascuno dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche risulta attualmente dipendente del Gruppo con contratto a tempo indeterminato. Pertanto, in caso di risoluzione del rapporto il preavviso applicabile è quello previsto dai rispettivi contratti collettivi nazionali del lavoro applicati. La durata media del periodo di preavviso è pari a mesi 8 (riducibili ad un terzo di tale valore in caso di dimissioni da parte del lavoratore).

4.6 Accordi di non concorrenza

A tutela degli interessi della Società, Ascopiave potrà sottoscrivere accordi di non concorrenza con i propri Amministratori, Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e risorse con funzioni direttive del Gruppo Ascopiave, connessi alla cessazione dalla carica o alla risoluzione del rapporto di lavoro.

In data 14 marzo 2016, al fine di tutelare l'interesse commerciale e concorrenziale della Società, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di procedere alla sottoscrizione di patti di non concorrenza con taluni Dirigenti con Responsabilità Strategiche, individuati in funzione del ruolo ricoperto, delle conoscenze acquisite, e dello scenario di mercato.

Tali accordi prevedono, *inter alia*, divieti di storno e obblighi di riservatezza. La durata degli accordi è di 30 mesi, decorrenti dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro. I corrispettivi complessivi da corrispondersi a tali dirigenti non potranno superare il 45% della componente fissa dell'ultima retribuzione lorda dei dirigenti, moltiplicata per la durata dei singoli patti. L'erogazione dei corrispettivi di tali accordi di non concorrenza avverrà solo a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro.

In caso di inadempimento degli obblighi previsti dagli accordi di non concorrenza da parte del Dirigente con Responsabilità Strategiche, il soggetto inadempiente dovrà restituire le somme ricevute in relazione agli specifici obblighi assunti, maggiorate di un importo, a titolo di penale, pari all'ultima retribuzione annua lorda percepita, fermo restando in ogni caso il diritto della Società di pretendere il risarcimento dell'ulteriore maggior danno sofferto.

Per informazioni di dettaglio in merito alle somme eventualmente erogate da Ascopiave a titolo di corrispettivo in forza degli accordi di non concorrenza descritti al presente Paragrafo si rinvia alle informazioni contenute nella Parte B, della Sezione II, della presente Relazione.

4.7 Meccanismi di Claw-Back

La Società ha introdotto meccanismi contrattuali che le attribuiscono il diritto di ottenere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati, a prescindere dalla responsabilità dell'errore, o nel caso il raggiungimento degli obiettivi sia imputabile a comportamenti dolosi o gravemente colposi, posti comunque in essere in violazione delle norme di riferimento, volti all'alterazione dei risultati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi (c.d. meccanismi di *claw-back*). Le clausole di *claw-back* sono previste con riguardo tanto al Piano STI, quanto al Piano LTI 2021-2023 e al Piano LTI-GI 2021-2023.

4.8 Deroche alla Politica di Remunerazione

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 3-bis, del Testo Unico della Finanza, Ascopiave attribuisce compensi solo in conformità alla Politica di Remunerazione. Nondimeno, in presenza di circostanze eccezionali – per tali intendendosi quelle situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato – Ascopiave potrà derogare – anche solo temporaneamente – alla Politica della Remunerazione introducendo, modificando/rivedendo o eliminando le seguenti voci della remunerazione: (a) la tipologia o i *target* di *performance* qualitativi e/o quantitativi dei piani di remunerazione variabile di breve o di lungo termine, (b) le modalità, le tempistiche e/o le procedure per valutare i relativi livelli di conseguimento degli obiettivi di *performance* qualitativi e/o quantitativi dei piani di remunerazione variabile di breve o di lungo termine, (c) le curve di *performance* e/o di *pay-out*, (d) la tipologia di strumenti finanziari oggetto di attribuzione e/o gli importi da assegnare ai beneficiari di remunerazioni variabili di breve o di lungo termine e la durata del relativo periodo di *vesting*, (e) le clausole di *lock up* e *claw back*, (f) gli *entry bonus* volti a favorire l'ingresso/assunzione di nuove risorse chiave, (g) i *retention bonus* collegati all'impegno di mantenere il rapporto di lavoro con l'azienda per un periodo determinato, (h) le indennità di fine rapporto o altri indennizzi in relazione alla cessazione del rapporto di lavoro o della carica.

Tali circostanze eccezionali possono includere, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, variazioni sensibili del perimetro dell'attività del Gruppo (*e.g.*, in ragione di operazioni di *mergers&acquisitions* quali cessioni di partecipazioni sociali o aziende attinenti ad attività su cui erano basati obiettivi di *performance* della Politica di Remunerazione) ovvero l'acquisizione di un *business* significativo non ricompreso nella Politica di Remunerazione medesima, ovvero la necessità di sostituire, a causa di eventi imprevisti, un amministratore delegato e di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo, laddove i vincoli contenuti nella Politica di Remunerazione potrebbero limitare le possibilità di attrarre *manager* con le professionalità più adeguate a gestire l'impresa.

In caso di deroghe alla Politica di Remunerazione ai sensi del presente Paragrafo 4.8 troveranno applicazione le previsioni in materia di operazioni con parti correlate di cui al Regolamento e alla Procedura.

5. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

5.1 La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche

5.1.1 In aggiunta alla remunerazione spettante a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione determinata nell'ambito della ripartizione della remunerazione definita dall'Assemblea *ex art.* 2389, co. 1, cod. civ., la remunerazione spettante agli amministratori investiti di particolari cariche è definita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

5.1.2 Correntemente con i principi di cui al Paragrafo 4 di cui sopra, la remunerazione degli amministratori di Ascopiave investiti di particolari cariche dovrà comporsi di: (i) una componente fissa annua, che tiene conto delle particolari cariche di cui gli amministratori sono investiti; e (ii) nel caso di amministratori cui sono delegate specifiche funzioni e, pertanto, di amministratori esecutivi, una componente variabile nella forma del Piano STI e del Piano LTI 2021-2023, come descritti ai precedenti Paragrafi 4.2 e 4.3.

5.1.3 Il valore complessivo dei piani di incentivazione destinati agli amministratori cui sono delegate specifiche funzioni non potrà essere preponderante rispetto alla componente fissa; il relativo limite massimo sarà determinato annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il Comitato per la Remunerazione.

5.1.4 Potranno essere assegnati da parte del Consiglio di Amministrazione *bonus* e corrisposizioni *una tantum* di natura discrezionale agli amministratori esecutivi collegate a operazioni straordinarie di rilevanza strategica per Ascopiave o il Gruppo (ad esempio, il completamento di operazioni di finanza straordinaria, di riorganizzazione o di *mergers&acquisitions*⁽⁴⁾), e/o all'ottenimento di concessioni o aggiudicazione di gare che abbiano una rilevanza strategica per Ascopiave o il Gruppo, e/o a *performance* straordinarie e/o all'esecuzione di altri progetti aventi rilevanza strategica, insuscettibili di trovare adeguata risposta nelle componenti variabili della remunerazione a breve e a medio-lungo termine. L'attribuzione e la quantificazione – da definirsi in proporzione al valore del progetto e/o dell'operazione e/o della concessione ottenuta e/o alla rilevanza dei risultati raggiunti e tenendo altresì conto della remunerazione complessiva già riconosciuta al beneficiario nell'ambito degli ordinari sistemi di remunerazione – di questa componente della remunerazione sarà soggetta all'applicazione della disciplina sulle operazioni con parti correlate di cui al Regolamento e alla Procedura.

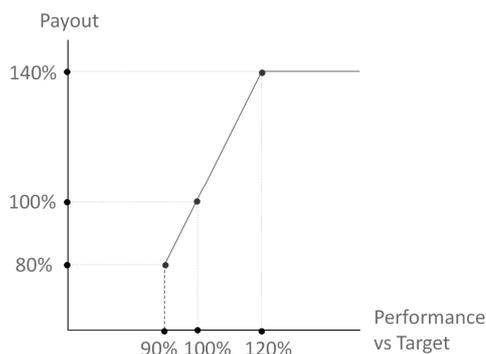
⁴ Quali, a titolo esemplificativo, cessioni e/o acquisizioni di partecipazioni sociali, aziende, rami d'azienda, accordi di *partnership* o *joint venture*.

5.1.5 Con riferimento alla componente variabile di breve termine della remunerazione prevista per gli amministratori esecutivi, si precisa che, coerentemente con i principi di cui al paragrafo 4.2, tale componente è conseguibile a fronte di, e in proporzione a, il raggiungimento di obiettivi di *performance* annuali stabiliti dal Consiglio di Amministrazione di Ascopiave su proposta del Comitato per la Remunerazione. Si riportano di seguito gli obiettivi di *performance* assegnati all'Amministratore Delegato di Ascopiave, unico amministratore esecutivo alla data della presente Relazione, nell'ambito del Piano STI per l'esercizio 2021, con le relative incidenze:

Obiettivo Assegnato 2021	Peso Relativo dell'obiettivo
EBITDA di Gruppo	30%
Indebitamento finanziario netto/EBITDA	30%
Ottimizzazione della gestione finanziaria	30%
Utile Netto Consolidato	10%

5.1.6 La componente variabile a breve termine (STI) per l'Amministratore Delegato prevede l'assegnazione, legata al raggiungimento degli obiettivi descritti *supra*, di un premio a target di importo pari al 20% della remunerazione fissa. Si precisa che la componente variabile di breve termine a favore dell'Amministratore Delegato è erogabile a condizione che sia raggiunto un obiettivo minimo (c.d. "gate") legato all'EBITDA di Gruppo (minimo 85% rispetto al *target*).

5.1.7 L'ammontare della componente variabile (c.d. "payout") di breve periodo della remunerazione dell'Amministratore Delegato è determinato in relazione al raggiungimento di ciascuno degli obiettivi assegnati, secondo il peso relativo assegnato a ciascun *target*. In particolare, il *payout* è definito per ciascuno degli obiettivi di *performance* sopra descritti, tra un valore minimo di *performance* (in caso di raggiungimento del 90% del *target* di *performance*) e un valore massimo di *performance* (in caso di raggiungimento del 120% del *target* di *performance*). Viene di seguito rappresentata la relazione tra la *performance* raggiunta per ciascuno degli obiettivi sopra indicati e il *payout*:



5.1.8 Per quanto riguarda la componente variabile di medio-lungo periodo della remunerazione prevista per gli amministratori esecutivi, si ricorda che, come illustrato al precedente paragrafo 4.3, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha approvato in data 4 marzo 2021 il Piano LTI 2021-2023, che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti di Ascopiave convocata, in prima convocazione, il 29 aprile 2021 e, in seconda convocazione, il 27 maggio 2021 e tra i cui beneficiari rientra l'Amministratore Delegato.

5.1.9 L'ammontare della componente variabile di medio-lungo periodo della remunerazione dell'Amministratore Delegato è determinato in base al raggiungimento degli obiettivi descritti nel Piano LTI 2021-2023. Secondo quanto previsto dal regolamento del Piano LTI 2021-2023, l'Amministratore Delegato riceverà un premio – da corrisponderci per il 75% in denaro e per il 25% in azioni Ascopiave – variabile a seconda del livello di EBITDA/Utile Netto raggiunto rispetto al *target* previsto dal Piano LTI 2021-2023. In particolare, secondo il regolamento del Piano LTI 2021-2023 l'ammontare della remunerazione variabile di medio-lungo periodo cui avrà diritto l'Amministratore Delegato sarà determinato applicando un moltiplicatore (da determinarsi al raggiungimento dei predetti obiettivi di *performance*) ad un importo *target* (pari al 20% del compenso fisso della remunerazione su base annua dell'Amministratore Delegato per ciascuno dei tre anni del periodo di *vesting* del piano) (il “**Premio Target AD**”). Di seguito viene riportato lo schema di determinazione del moltiplicatore da applicare al Premio Target AD, in relazione al raggiungimento di diversi obiettivi di *performance*⁵:

⁵ L'EBITDA Attuale e l'Utile Netto Attuale si riferiscono ai dati di consuntivo del triennio 2021-2023 dell'EBITDA di Gruppo e dell'Utile Netto Consolidato, rilevati dal Bilancio Consolidato di Ascopiave.

Indicatore di performance: Ebitda Gruppo	Fattore
EBITDA Attuale < 90% di Target Triennale	0
EBITDA Attuale compreso tra 90% e 94,99% di Target Triennale	0,3
EBITDA Attuale compreso tra 95% e 99,99% di Target Triennale	0,4
EBITDA Attuale compreso tra 100% e 104,99% di Target Triennale	0,5
EBITDA Attuale > 105% di Target Triennale	0,6

Indicatore di performance: Utile Netto	Fattore
Utile Netto Attuale < 90% di Target Triennale	0
Utile Netto Attuale compreso tra 90% e 94,99% di Target Triennale	0,3
Utile Netto Attuale compreso tra 95% e 99,99% di Target Triennale	0,4
Utile Netto Attuale compreso tra 100% e 104,99% di Target Triennale	0,5
Utile Netto Attuale > 105% di Target Triennale	0,6

Il Piano LTI 2021-2023 prevede che l'erogazione del 7,5% del premio (il 10% della quota di premio da erogare in denaro) da corrispondersi ai beneficiari in ragione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati *supra* sarà: (i) posticipata di un anno; e (ii) condizionata al raggiungimento dell'obiettivo di riduzione della CO₂ emessa dalle attività del Gruppo per il 2024 previsto dal Piano Strategico 2020-2024.

Con riferimento agli effetti dell'eventuale cessazione del rapporto di amministrazione sui diritti assegnati nell'ambito del Piano LTI 2021-2023, si rimanda a quanto descritto al precedente Paragrafo 4.5.

La Direzione Risorse Umane e Organizzazione (con il supporto delle funzioni competenti per l'elaborazione e la gestione dei dati relativi al Piano) accerta se sono stati effettivamente raggiunti gli obiettivi assegnati, confrontando i risultati fissati con i dati forniti dalle funzioni interne competenti sulla base di rilevazioni analitiche, con riferimento ai risultati di bilancio, e comunica tali risultanze al Comitato per la Remunerazione.

5.2 La remunerazione degli amministratori non esecutivi

- 5.2.1 La remunerazione degli amministratori non esecutivi è di norma determinata dal Consiglio di Amministrazione, nell'ambito della ripartizione della remunerazione definita dall'Assemblea *ex art.* 2389, co. 1, cod. civ., su proposta del Comitato per la Remunerazione. La remunerazione prevede un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesto in relazione ai compiti attribuiti agli amministratori non esecutivi. A tale ultimo riguardo, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, potrà prevedere un compenso aggiuntivo tenuto conto dell'impegno richiesto a ciascun amministratore non esecutivo, in particolare per la partecipazione ad uno o più comitati.
- 5.2.2 La remunerazione degli amministratori non esecutivi è stabilita in misura fissa e non può essere legata ai risultati economici di Ascopiave. In particolare, tali amministratori non sono beneficiari dei piani di incentivazione approvati dalla Società.

6. LA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

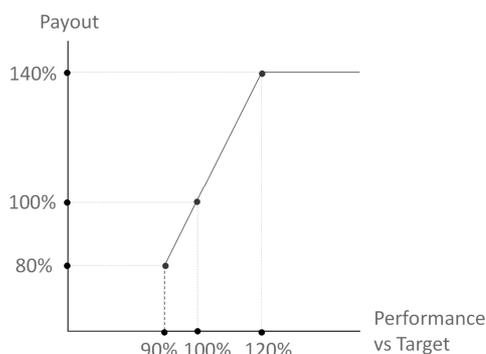
- 6.1.1 Coerentemente con i principi di cui al paragrafo 4, la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si compone di: (i) una componente fissa annua lorda; (ii) una componente variabile di breve periodo, attraverso la partecipazione al Piano STI di volta in volta adottato dalla Società; e (iii) una componente variabile di lungo periodo, attraverso la partecipazione ai piani di incentivazione a lungo termine (LTI) di volta in volta approvati da Ascopiave.
- 6.1.2 La quota di remunerazione variabile, legata ai risultati economici conseguiti dalla Società nonché al raggiungimento di obiettivi individuali di *performance* preventivamente individuati, non potrà essere preponderante rispetto alla componente fissa della remunerazione del dirigente; il relativo limite massimo sarà determinato annualmente dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione.
- 6.1.3 Potranno essere assegnati da parte del Consiglio di Amministrazione *bonus* e corresponsioni *una tantum* di natura discrezionale ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche collegate a operazioni straordinarie di rilevanza strategica per Ascopiave o il Gruppo (ad esempio, il completamento di operazioni di finanza straordinaria, di riorganizzazione o di *mergers&acquisitions*⁽⁶⁾), e/o all'ottenimento di concessioni o aggiudicazione di gare che abbiano una rilevanza strategica per Ascopiave o il Gruppo, e/o a *performance* straordinarie e/o all'esecuzione di altri progetti aventi rilevanza strategica, insuscettibili di trovare adeguata risposta nelle componenti variabili della remunerazione a breve e a medio-lungo termine. L'attribuzione e la quantificazione – da definirsi in proporzione al valore del progetto e/o dell'operazione e/o della concessione ottenuta e/o alla rilevanza dei risultati raggiunti e tenendo altresì conto della remunerazione complessiva già riconosciuta al beneficiario nell'ambito degli ordinari sistemi di remunerazione – di questa componente della remunerazione sarà soggetta all'applicazione della disciplina sulle operazioni con parti correlate di cui al Regolamento e alla Procedura.
- 6.1.4 Per quanto riguarda la componente variabile di breve termine della remunerazione prevista per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si precisa che tale componente è conseguibile a fronte di, nonché in proporzione a, il raggiungimento di obiettivi di *performance* annuali stabiliti dal Consiglio di Amministrazione di Ascopiave su proposta del Comitato per la Remunerazione]. L'incentivo variabile a breve termine (STI) assegnato in caso di pieno raggiungimento dei *target* di *performance* individuati è in media pari al 20% della componente fissa della remunerazione su base annua del

⁶ Quali, a titolo esemplificativo, cessioni e/o acquisizioni di partecipazioni sociali, aziende, rami d'azienda, accordi di *partnership* o *joint venture*.

dirigente.

6.1.5 Come anticipato, la componente variabile di breve periodo della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è determinata avuto riguardo ai compiti e alle responsabilità attribuite a ciascun dirigente e legata al raggiungimento di obiettivi di *budget* e di funzione stabiliti su base annuale. La misura della retribuzione variabile (c.d. “*payout*”) può variare in funzione del raggiungimento degli obiettivi. In particolare, con riferimento a ciascun obiettivo, il *payout* può variare tra un valore minimo di *performance* (al di sotto del quale il premio associato all’obiettivo non viene corrisposto) e un valore massimo di *performance*, oltre il quale il *payout* è costante (c.d. “*overachievement*”). Si precisa che la componente variabile di breve termine a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è erogabile a condizione che sia raggiunto un obiettivo minimo (c.d. “*gate*”) legato all’EBITDA di Gruppo (minimo 85% rispetto al *target*).

6.1.6 La componente variabile di breve termine dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è misurata su obiettivi economici di Gruppo o relativi alla Direzione di riferimento, nonché su obiettivi di servizio e progettuali afferenti alle rispettive Direzioni di riferimento. Gli obiettivi economici di Gruppo assegnati ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevedono quali parametri: l’EBITDA di Gruppo, il Rapporto Indebitamento Finanziario / EBITDA, l’Ottimizzazione della Gestione Finanziaria (misurabile sulla base del “Tasso netto di finanziamento”). Viene di seguito rappresentata la relazione tra la *performance* raggiunta per ciascuno degli obiettivi e il *payout* correlato:



6.1.7 Per quanto riguarda la componente variabile di medio-lungo periodo, si ricorda che, come illustrato al precedente paragrafo 4.3, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha approvato in data 4 marzo 2021 il Piano LTI 2021-2023, tra i cui beneficiari si annoverano anche i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. L’incentivo variabile a lungo termine assegnato in caso di pieno raggiungimento dei *target* di *performance* individuati è in media è pari al 20% del compenso fisso della remunerazione su base annua per ciascuno dei tre anni di piano) (il “**Premio Target DRS**”).

6.1.8 L'ammontare della componente variabile di medio-lungo periodo della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è determinato in base al raggiungimento degli obiettivi descritti nel Piano LTI 2021-2023. Secondo quanto previsto dal regolamento del Piano LTI 2021-2023, ciascun Dirigente con Responsabilità Strategica riceverà un premio – da corrispondersi per il 75% in denaro e per il 25% in azioni Ascopiave – variabile a seconda del livello di EBITDA/Utile Netto raggiunto rispetto al *target* previsto dal Piano LTI 2021-2023. In particolare, secondo il regolamento del Piano LTI 2021-2023 l'ammontare della remunerazione variabile di medio-lungo periodo cui avrà diritto ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche sarà determinato applicando un moltiplicatore (da determinarsi al raggiungimento dei predetti obiettivi di *performance*) ad un importo *target* (pari al 20% del compenso fisso della remunerazione su base annua di tale Dirigente con Responsabilità Strategiche per ciascuno dei tre anni del periodo di *vesting* del piano) (il “**Premio Target DRS**”). Di seguito viene riportato lo schema di determinazione del moltiplicatore da applicare al Premio Target DRS, in relazione al raggiungimento di diversi obiettivi di *performance*:

Indicatore di performance: Ebitda Gruppo	Fattore	Indicatore di performance: Utile Netto	Fattore
EBITDA Attuale < 90% di Target Triennale	0	Utile Netto Attuale < 90% di Target Triennale	0
EBITDA Attuale compreso tra 90% e 94,99% di Target Triennale	0,3	Utile Netto Attuale compreso tra 90% e 94,99% di Target Triennale	0,3
EBITDA Attuale compreso tra 95% e 99,99% di Target Triennale	0,4	Utile Netto Attuale compreso tra 95% e 99,99% di Target Triennale	0,4
EBITDA Attuale compreso tra 100% e 104,99% di Target Triennale	0,5	Utile Netto Attuale compreso tra 100% e 104,99% di Target Triennale	0,5
EBITDA Attuale > 105% di Target Triennale	0,6	Utile Netto Attuale > 105% di Target Triennale	0,6

Come già indicato, il Piano LTI 2021-2023 prevede che l'erogazione del 7,5% del premio (corrispondente al 10% della quota di premio da erogare in denaro) da corrispondersi ai beneficiari in ragione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati *supra* sarà: (i) posticipata di un anno; e (ii) condizionata al raggiungimento dell'obiettivo di riduzione della CO₂ emessa dalle attività del Gruppo per il 2024 previsto dal Piano Strategico 2020-2024.

6.1.9 Come segnalato al precedente paragrafo 4.3, ai fini del rispetto delle disposizioni normative di settore in materia di *unbundling* funzionale, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha approvato in data 4 marzo 2021 il Piano LTI-GI 2021-2023.

6.1.10 Ai sensi del Piano LTI-GI 2021-2023, ciascun Dirigente con Responsabilità Strategica destinatario del piano riceverà un premio in denaro variabile a seconda del livello di EBITDA e ROI delle attività del *business* della distribuzione di gas naturale raggiunto rispetto al *target* previsto dal Piano LTI-GI 2021-2023 medesimo. In particolare, secondo il regolamento del Piano LTI 2021-2023 l'ammontare della remunerazione variabile di medio-lungo periodo cui avrà diritto ciascun Dirigente

con Responsabilità Strategiche destinatario del Piano LTI-GI 2021-2023 sarà determinato applicando un moltiplicatore (da determinarsi al raggiungimento dei predetti obiettivi di *performance*) ad un importo *target* (pari al 20% del compenso fisso della remunerazione su base annua di tale Dirigente con Responsabilità Strategiche per ciascuno dei tre anni del periodo di *vesting* del piano) (il “**Premio Target DRS**”). Di seguito viene riportato lo schema di determinazione del moltiplicatore da applicare al Premio Target DRS LTI-GI, in relazione al raggiungimento dei diversi obiettivi di *performance*⁷:

Indicatore di performance: Ebitda Gruppo	Fattore
EBITDA Attuale < 90% di Target Triennale	0
EBITDA Attuale compreso tra 90% e 94,99% di Target Triennale	0,3
EBITDA Attuale compreso tra 95% e 99,99% di Target Triennale	0,4
EBITDA Attuale compreso tra 100% e 104,99% di Target Triennale	0,5
EBITDA Attuale > 105% di Target Triennale	0,6

Indicatore di performance: ROI SBU Distribuzione	Fattore
ROI business distribuzione Attuale < 90% di Target Triennale	0
ROI business distribuzione Attuale compreso tra 90% e 94,99% di Target Triennale	0,3
ROI business distribuzione Attuale compreso tra 95% e 99,99% di Target Triennale	0,4
ROI business distribuzione Attuale compreso tra 100% e 104,99% di Target Triennale	0,5
ROI business distribuzione Attuale > 105% di Target Triennale	0,6

Anche nel caso del Piano LTI-GI 2021-2023 è previsto che l'erogazione del 7,5% del premio da corrisponderci ai beneficiari in ragione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati *supra* sarà: (i) posticipata di un anno; e (ii) condizionata al raggiungimento dell'obiettivo di riduzione della CO₂ emessa dalle attività del Gruppo per il 2024 previsto dal Piano Strategico 2020-2024.

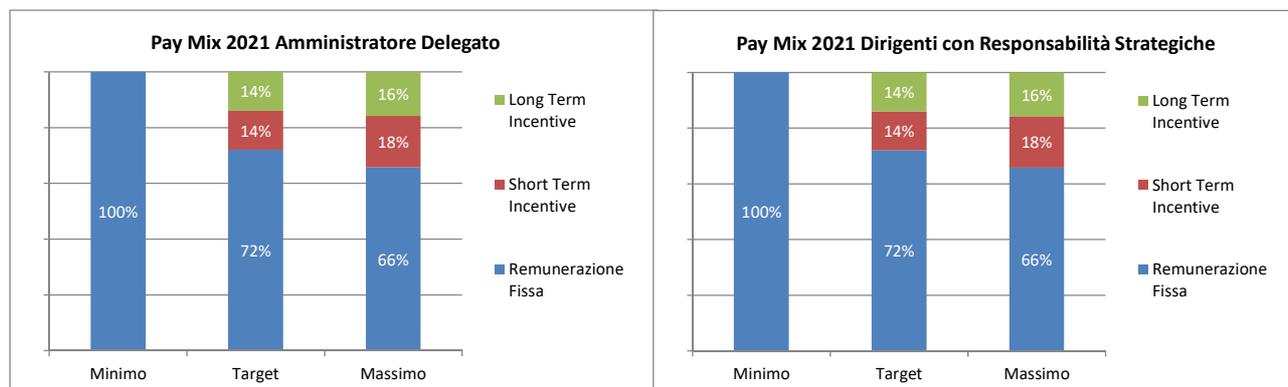
La Direzione Risorse Umane e Organizzazione (con il supporto delle funzioni competenti per l'elaborazione e la gestione dei dati relativi al Piano) accerta se sono stati effettivamente raggiunti gli obiettivi assegnati, confrontando i risultati fissati con i dati forniti dalle funzioni interne competenti sulla base di rilevazioni analitiche, con riferimento ai risultati di bilancio, e comunica tali risultanze al Comitato per la Remunerazione.

7. PAY-MIX DELLA REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Si fornisce di seguito l'indicazione della proporzione relativa delle componenti fisse e variabili sulla remunerazione complessiva per l'Amministratore Delegato e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di competenza dell'esercizio 2021, nonché la modulazione delle componenti fisse e

⁷ EBITDA Attuale è ricavato dai dati del bilancio consolidato di Ascopiave. Il ROI (*Return on Investment*) Business Distribuzione Attuale è ricavato dalla rielaborazione dei dati dei singoli bilanci delle società del business della distribuzione del Gruppo. I dati si riferiscono ai consuntivi del triennio 2021-2023

variabili della remunerazione di tali soggetti con riferimento al livello di raggiungimento di diversi obiettivi di performance.



8. LA REMUNERAZIONE DEI SINDACI

L'ammontare degli emolumenti su base annua spettanti ai componenti del Collegio Sindacale per la carica di sindaco è determinato dall'Assemblea all'atto della nomina.

9. REVISIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER IL 2021 RISPETTO ALL'ANNO 2020

Il Comitato per la Remunerazione ha valutato nel corso dei primi mesi del 2021 le eventuali modifiche da attuare rispetto alla politica di remunerazione dell'anno precedente, tenendo in considerazione, oltre alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, anche i compensi e le condizioni di lavoro dei dipendenti. A tal proposito, si segnala che, al fine di garantire un'efficace politica di retention Ascopiave monitora il livello di remunerazione previsto per i propri dipendenti rispetto al mercato e, nell'ambito dei piani di incentivazione a breve e lungo termine, è previsto che tra i beneficiari rientrino non solo amministratori esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ma anche dipendenti di Ascopiave con funzioni direttive. Il Comitato per la Remunerazione valuta, nella definizione della politica di remunerazione, il voto e la valutazione espressi dall'Assemblea degli azionisti da ultimo approvata. L'Assemblea tenutasi in data 29 maggio 2020 ha espresso voto favorevole alla politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2020 e non si sono registrate indicazioni provenienti dagli Azionisti da considerare ai fini della presente Relazione.

Con riferimento alle modifiche intervenute rispetto alla precedente politica di remunerazione si segnala, oltre al rinnovo degli organi di gestione e di controllo, l'introduzione dei nuovi piani di incentivazione variabile a medio-lungo termine (*i.e.*, il Piano LTI 2021-2023 e il Piano LTI-GI 2021-

2023), a seguito della conclusione del periodo di *vesting* dei precedenti piani di incentivazione LTI 2018-2020 (il “**Piano LTI 2018-2020**”) e LTI-GI 2018-2020 (il “**Piano LTI-GI 2018-2020**”).

Come ricordato, inoltre, il Piano LTI 2021-2023 e il Piano LTI-GI 2021-2023 risultano coerenti con gli obiettivi del Piano Strategico 2020-2024 del Gruppo Ascopiave; a tal proposito, si rileva che con i nuovi piani viene inserita nei sistemi di incentivazione una componente legata al raggiungimento degli obiettivi c.d. “ESG” (con particolare riferimento alla riduzione della CO₂ emessa in relazione alle attività del Gruppo per il 2024) previsti dal Piano Strategico 2020-2024 del Gruppo Ascopiave, come descritti al precedente Paragrafo 4.3.

SEZIONE II

“COMPENSI 2020”

Parte A

La Parte A, della Sezione II, della presente Relazione, fornisce la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, rispettivamente, degli amministratori, dei sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Ascopiave, ivi inclusi i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020, si concluderà il Piano LTI 2018-2020, avente ad oggetto l'attribuzione di un premio correlato al raggiungimento di determinati *target* di performance nel triennio 2018-2020, da erogarsi in parte in denaro e in parte mediante l'attribuzione di azioni della Società.

Per informazioni di dettaglio in merito a Piano LTI 2018-2020, si rinvia alla relativa documentazione informativa, redatta e pubblicata ai sensi della normativa applicabile e disponibile sul sito internet della Società (www.gruppoascopiave.it).

Con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020, si concluderà altresì il Piano LTI-GI 2018-2020, riservato ad alcuni componenti del Gestore Indipendente e ai soggetti che a questi riportano.

Si segnala che l'operazione di *partnership* tra Ascopiave e il Gruppo Hera, perfezionata in data 19 dicembre 2019 (**l'”Operazione”**), ha previsto, tra l'altro, la cessione al Gruppo Hera delle società di vendita del Gruppo Ascopiave e l'acquisizione di un perimetro di concessioni in Veneto e Friuli-Venezia Giulia. Con riferimento ai Piani di Incentivazione LTI 2018-2020 e LTI-GI 2018-2020, l'Operazione ha, in particolare, determinato la necessità di apportare taluni correttivi al calcolo degli obiettivi di performance economico-finanziaria del Gruppo Ascopiave per l'esercizio 2020, al fine di tenere conto della modifica sostanziale del perimetro di consolidamento del Gruppo Ascopiave verificatasi per effetto dell'Operazione. Inoltre, si è reso necessario gestire la posizione di alcuni soggetti che hanno cessato la carica in essere con la società di appartenenza oggetto di cessione al Gruppo Hera o perché strumentale al closing dell'Operazione o per pensionamento, pur rimanendo beneficiari del Piano per gli esercizi 2018 e 2019. Con riferimento al solo Piano di Incentivazione LTI 2018-2020, immediatamente prima del closing dell'Operazione, Ascopiave, la relativa società di vendita e i suddetti beneficiari hanno sottoscritto un accordo che prevedeva che le modifiche apportate al Piano nel contesto dell'Operazione (quali, a titolo esemplificativo, la corresponsione del premio interamente in denaro e non in parte in denaro e in parte in azioni) fossero condizionate all'approvazione da parte dell'Assemblea dei soci di Ascopiave. L'Assemblea dei Soci di Ascopiave ha quindi deliberato in data 29 maggio 2020 una modifica al Regolamento del Piano LTI 2018-2020, estendendo, da un lato, la facoltà da parte del Consiglio di

Amministrazione di modificare i contenuti del Piano, in caso di eventi suscettibili di influire sulle modalità di esecuzione del Piano, qual è il caso della variazione di perimetro a seguito dell'Operazione, dall'altro prevedendo la possibilità di erogare il premio interamente in denaro per i beneficiari cessati sopra indicati.

Successivamente all'approvazione in Assemblea, e con riferimento ad entrambi i Piani LTI 2018-2020 e LTI-GI 2018-2020, il Consiglio di Amministrazione, su raccomandazione del Comitato per la Remunerazione, ha provveduto in data 12 febbraio 2021 ad approvare l'aggiornamento degli indicatori Target per l'anno 2020, riferiti ora all'anno 2020 del Piano Triennale Economico-Finanziario 2020-2022, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28 febbraio 2020. Il Consiglio ha nella stessa data deliberato favorevolmente in merito alla modifica della modalità di erogazione integrale in denaro per i beneficiari cessati sopra indicati.

A.1 AMMINISTRATORI

Occorre preliminarmente segnalare che l'Assemblea dei Soci di Ascopiave del 29 maggio 2020 ha incrementato il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione, portandolo da 6 a 7.

L'Assemblea dei Soci del 29 maggio 2020 ha quindi provveduto alla nomina del Consiglio di Amministrazione composto da 7 membri, nelle persone di:

NOMINATIVO	CARICA
Nicola Ceconato	Presidente
Roberto Bet	Amministratore non indipendente
Mariachiara Geronazzo	Amministratore indipendente
Cristian Novello	Amministratore indipendente
Greta Pietrobon	Amministratore indipendente
Enrico Quarello ⁸	Amministratore indipendente
Luisa Vecchiato ⁹	Amministratore non indipendente

I suddetti componenti sono entrati in carica in data 4 giugno 2020.

Per quanto attiene la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea dei Soci del 29 maggio 2020 ha stabilito per il Consiglio di Amministrazione un compenso complessivo pari ad Euro 380.000 annui, da corrispondersi per Euro 80.000 al Presidente e per Euro 50.000 a ciascuno degli altri amministratori, ferma restando la competenza del Consiglio a determinare un compenso

⁸ Il Sig. Enrico Quarello, nominato nel corso dell'Assemblea ordinaria degli azionisti del 29 maggio 2020, in carica dal 4 giugno 2020, è stato amministratore indipendente sino alla data del 28 gennaio 2021 e, successivamente, amministratore non indipendente.

⁹ La Dott.ssa Luisa Vecchiato, nominata nel corso dell'Assemblea ordinaria degli azionisti del 29 maggio 2020, in carica dal 4 giugno 2020, è stata amministratore non indipendente sino alla data del 28 gennaio 2021 e, successivamente, amministratore indipendente.

ulteriore per gli amministratori muniti di particolari cariche, in conformità allo statuto sociale e secondo quanto previsto dall'articolo 2389, comma 3, cod. civ.

A seguito dell'attribuzione al Presidente, Dott. Nicola Ceconato, delle funzioni di Amministratore Delegato della Società, deliberata dal Consiglio di Amministrazione in data 8 giugno 2020, il Consiglio di Amministrazione di Ascopiave ha provveduto, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ad attribuire allo stesso un compenso fisso per tale carica, con delibera del 12 giugno 2020, pari a Euro 527.500,00 lordi annui, in aggiunta al compenso sopra indicato quale Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Si segnala che l'Amministratore Delegato, Dott. Nicola Ceconato, ha rinunciato alla somma di Euro 40.000 del proprio compenso fisso per l'anno 2020, richiedendone la destinazione al *plafond* di ore ferie della Banca Ore Solidale del Gruppo Ascopiave. La Banca Ore Solidale, che ha visto una estesa partecipazione in termini di donazione da parte dei lavoratori del Gruppo, è stata istituita in relazione all'emergenza Covid-19, al fine di supportare i lavoratori impossibilitati ad operare a causa delle limitazioni imposte dalla situazione di emergenza e dalle relative misure.

Il Dott. Ceconato è tra i destinatari del sistema di incentivazione a breve termine STI (*“Short Term Incentive”*) 2020, legato a obiettivi di durata annuale. Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e previo il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di attribuire all'Amministratore Delegato un compenso variabile a breve termine pari al 20% del compenso fisso annuo previsto per l'anno 2020. A tal riguardo, si precisa che, il livello di *performance* complessiva raggiunta rispetto agli obiettivi di *performance* di breve termine previsti per l'esercizio 2020, sulla base dei dati a disposizione alla data della presente relazione, risulta pari al 116,5% del target di *performance*, circostanza che, secondo quanto previsto dal piano di incentivazione a breve termine per il 2020 dell'Amministratore Delegato, ha comportato l'attribuzione di un *payout* pari al 133% del premio *target*. Di seguito vengono riportati gli elementi di dettaglio relativi agli obiettivi di *performance* raggiunti e al relativo *payout*¹⁰:

¹⁰ I dati di consuntivo risultanti dal bilancio possono essere normalizzati ai fini della confrontabilità con i valori target definiti.

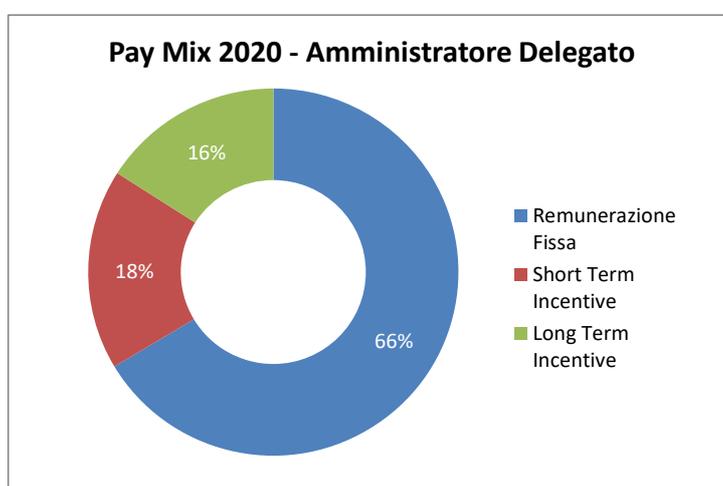
STI 2020 - Obiettivi Amministratore Delegato	Peso Relativo	Perf. Minima e Massima	Performance Stimata
EBITDA di Gruppo	30%	90% - 120%	108,5%
Indebitamento finanziario netto/EBITDA	30%	90% - 120%	120,0%
Ottimizzazione della gestione finanziaria	30%	90% - 120%	120,0%
Utile Netto Consolidato	10%	90% - 120%	120,0%
Performance Totale			116,5%
Payout Totale			133%

L'Amministratore Delegato, Dott. Nicola Ceconato, è inoltre tra i destinatari del Piano LTI 2018-2020, i cui compensi saranno erogati solo successivamente all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020.

Si precisa che, secondo quanto previsto dal regolamento del Piano LTI 2018-2020, l'Amministratore Delegato riceverà un *bonus*, per il 75% in denaro e per il 25% in azioni variabile a seconda del livello di EBITDA/Utile Netto raggiunto rispetto al *target* previsto dal piano LTI 2018-2020. In particolare, l'ammontare della remunerazione variabile di medio-lungo periodo cui avrà diritto l'Amministratore Delegato sarà determinato applicando un moltiplicatore (da determinarsi al raggiungimento dei predetti obiettivi di *performance*) ad un importo *target* (pari al 20% del compenso fisso della remunerazione su base annua dell'Amministratore Delegato per ciascuno dei tre anni del periodo di *vesting* del piano) (il “**Premio Target AD**”). Come anticipato *supra*, la determinazione definitiva del *bonus* che sarà corrisposto all'Amministratore Delegato nell'ambito del Piano LTI 2018-2020 sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione solo successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea degli azionisti del bilancio di Ascopiave al 31 dicembre 2020. Tanto premesso, per completezza si precisa che sulla base dei dati a disposizione alla data della presente Relazione e del livello di *performance* complessiva stimata rispetto agli obiettivi del Piano LTI 2018-2020, il *payout* previsto per l'Amministratore Delegato rispetto al Piano LTI 2018-2020 si prevede sia pari al 120% del Premio Target 2018-2020. Di seguito vengono riportati alcuni elementi di dettaglio relativi ai moltiplicatori al Premio Target 2018-2020 che, sulla base dei livelli di *performance* stimati alla data della presente Relazione, si prevede che saranno applicati al fine di determinare la remunerazione variabile da assegnare all'Amministratore Delegato nell'ambito del Piano LTI 2018-2020.

LTI 2018-2020 - Obiettivi Triennali Amministratore Delegato	Individuazione del moltiplicatore del Premio Target					Performance Stimata
	< 90% del Target Triennale	Compreso tra 90% e 94,99% del Target Triennale	Compreso tra 95% e 99,99% del Target Triennale	Compreso tra 100% e 104,99% del Target Triennale	> 105% del Target Triennale	
EBITDA di Gruppo Triennale	0,0	0,3	0,4	0,5	0,6	0,6
Utile Netto Consolidato Triennale	0,0	0,3	0,4	0,5	0,6	0,6
Payout Totale (% del premio target)						120%

Sulla base delle *performance* previste, il peso relativo delle componenti della remunerazione dell'Amministratore Delegato di competenza dell'anno 2020 è di seguito rappresentato:



Per quanto concerne i membri del Comitato per il Controllo e Rischi e del Comitato per la Remunerazione, sono stati fissati i seguenti compensi per il mandato 2020-2022:

- compenso annuo lordo per il Presidente di ciascun comitato: 10.000 Euro;
- compenso annuo lordo per gli altri componenti di ciascun Comitato: 6.000 Euro.

In relazione agli importi previsti per la partecipazione ai suddetti comitati per il mandato 2020-2022, gli amministratori non esecutivi Cristian Novello e Greta Pietrobon hanno percepito *pro rata temporis* per l'esercizio 2020, in relazione alle rispettive cariche di Presidente del Comitato Controllo e Rischi e di Presidente del Comitato per la Remunerazione, un compenso pari ad Euro 5.656 ciascuno. Gli

amministratori non esecutivi Enrico Quarello e Luisa Vecchiato hanno percepito *pro rata temporis* per l'esercizio 2020, in qualità di membri del Comitato per la Remunerazione, un compenso pari ad Euro 3.383 ciascuno.

L'amministratore non esecutivo Enrico Quarello ha percepito, in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione della società controllata AP Reti Gas S.p.A., un compenso pari ad Euro 38.849.

Gli amministratori non esecutivi Roberto Bet e Mariachiara Geronazzo non hanno percepito compensi per le cariche di amministratore, ai sensi della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, in ragione del proprio ruolo di amministratori di enti locali.

L'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2017 aveva nominato un Consiglio di Amministrazione di 6 componenti nelle persone di:

NOMINATIVO	CARICA
Nicola Ceconato	Presidente
Dimitri Coin	Amministratore indipendente
Antonella Lillo	Amministratore non indipendente
Giorgio Martorelli	Amministratore indipendente
Greta Pietrobon	Amministratore indipendente
Enrico Quarello	Amministratore indipendente

A riguardo, si ricorda che il 3 febbraio 2020 si è dimesso dalla carica l'amministratore Giorgio Martorelli. Come illustrato nella "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" al 31 dicembre 2019, a seguito delle dimissioni del consigliere Giorgio Martorelli, il Consiglio di Amministrazione, preso atto dell'indisponibilità alla assunzione dell'incarico di amministratore da parte del sig. Claudio Paron, unico ulteriore candidato della lista c.d. "di minoranza" presentata in sede di nomina del Consiglio di Amministrazione, verificata la presenza di un adeguato numero di amministratori indipendenti e considerato l'approssimarsi dell'Assemblea dei Soci deputata al rinnovo

degli organi sociali, non ha ravvisato l'urgenza di individuare un nominativo per l'integrazione del Consiglio di Amministrazione.

Per quanto attiene la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2017 aveva stabilito per il Consiglio di Amministrazione un compenso complessivo pari ad Euro 330.000 annui, ferma restando la competenza del Consiglio a determinare un compenso ulteriore per gli amministratori muniti di particolari cariche, in conformità allo statuto e secondo quanto previsto dall'articolo 2389, comma 3, cod. civ., che il Consiglio di Amministrazione del 9 maggio 2017 aveva provveduto a ripartire come segue:

al Presidente Nicola Ceconato Euro 80.000,00 annui;

al Consigliere Dimitri Coin Euro 50.000,00 annui;

al Consigliere Antonella Lillo Euro 50.000,00 annui;

al Consigliere Giorgio Martorelli Euro 50.000,00 annui;

al Consigliere Greta Pietrobon Euro 50.000,00 annui;

al Consigliere Enrico Quarello Euro 50.000,00 annui.

A seguito dell'attribuzione al Presidente, Dott. Nicola Ceconato, delle funzioni di Amministratore Delegato della Società, e la conseguente attribuzione dei poteri e incarichi, deliberata dal Consiglio di Amministrazione il 9 maggio 2017, il Consiglio di Amministrazione di Ascopiave aveva provveduto, su proposta del Comitato per la Remunerazione, a riconoscere allo stesso un compenso fisso per particolari incarichi, con delibera dell'8 giugno 2017 e successivamente integrato con delibera del 21 dicembre 2018, pari ad un totale di Euro 527.500,00 su base annua, in aggiunta al compenso sopra indicato quale Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento al mandato 2017-2019 non sono stati fissati compensi per la partecipazione a comitati.

Si segnala che l'Amministratore non esecutivo Giorgio Martorelli ha rinunciato al proprio compenso per la carica di Amministratore, riversandolo all'azienda.

A.2 DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Ascopiave, nel corso del 2020, sono risultati:

Riccardo Paggiaro – Chief Financial Officer di Ascopiave;

Antonio Vendraminelli - Chief Technology Officer di AP Reti Gas S.p.A.;

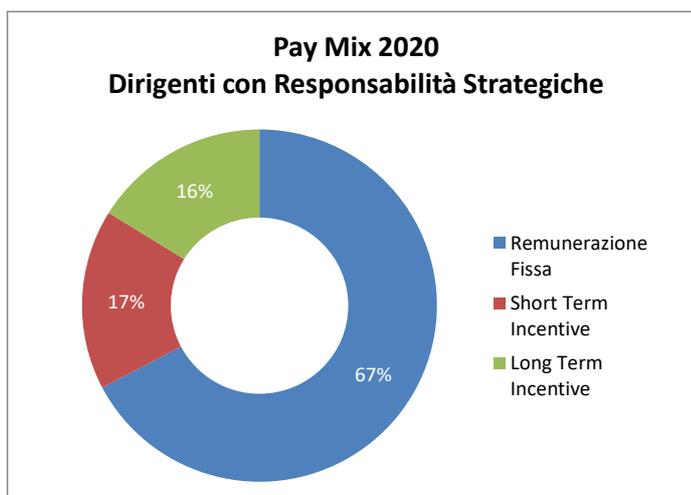
Giacomo Bignucolo - Direttore Strategia, Pianificazione & Controllo di Ascopiave;

Nel corso dell'esercizio 2020, la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si è composta di una componente fissa e di una componente variabile di breve periodo, legata al raggiungimento di risultati di *performance* (“Short Term Incentive”). I Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno inoltre beneficiato, in corso d'anno, del *fringe benefit* rappresentato dall'automobile aziendale ad uso promiscuo.

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato in data 14 marzo 2018, su raccomandazione del Comitato per la Remunerazione, il Piano LTI 2018-2020 – approvato dall'Assemblea dei Soci in data 26 aprile 2018 – e il Piano LTI-GI 2018-2020, quest'ultimo riservato al Gestore Indipendente e ad alcuni dei soggetti che riportano a quest'ultimo. I compensi relativi a tali piani saranno erogati successivamente all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020.

Per informazioni di dettaglio in merito alla remunerazione corrisposta da Ascopiave agli Amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, si fa rinvio alle informazioni contenute nella Parte B, della Sezione II, della presente Relazione. La documentazione concernente i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, ivi inclusa la documentazione relativa alle decisioni dell'organo competente inerenti l'attuazione dei suddetti piani, è disponibile sul sito internet della Società (www.gruppoascopiave.it).

Sulla base delle *performance* previste, il peso relativo delle componenti della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di competenza dell'anno 2020 è di seguito rappresentato:



A.3 EFFETTI DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO SUI DIRITTI ASSEGNATI NELL'AMBITO DI PIANI DI INCENTIVAZIONE

Per quanto riguarda il Piano LTI 2018-2020 e il Piano LTI-GI 2018-2020, il diritto di ciascun beneficiario al pagamento dei premi maturerà a condizione che il beneficiario abbia mantenuto nel corso del periodo di *vesting* un rapporto di lavoro o un rapporto di amministrazione con Ascopiave ovvero con una società del Gruppo Ascopiave.

Nel caso di beneficiari titolari di un rapporto di amministrazione, qualora tale rapporto sia venuto meno per mancato rinnovo della carica al termine dell'esercizio 2019, il beneficiario manterrà il diritto a ricevere l'erogazione del premio al termine del periodo di *vesting*, fermo restando che, in questo caso, l'ammontare del premio sarà ridotto in proporzione al rapporto tra gli esercizi nel corso dei quali il rapporto di amministrazione è rimasto in essere per l'intero esercizio e il numero degli esercizi che compongono il periodo di *vesting*.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro o del rapporto di amministrazione a seguito di decesso, pensionamento, licenziamento senza giusta causa del dipendente o revoca senza giusta causa dalla carica di amministratore, il beneficiario manterrà il diritto a ricevere l'erogazione del premio al termine del periodo di *vesting*. Resta fermo che, in tal caso, l'ammontare del premio sarà ridotto in proporzione al rapporto tra gli esercizi nel corso dei quali il rapporto di lavoro o il rapporto di amministrazione è rimasto in essere per l'intero esercizio e il numero degli esercizi che compongono il periodo di *vesting*.

Fatto salvo quanto sopra specificato, in qualsiasi altro caso di cessazione del rapporto di lavoro o del rapporto di amministrazione, il beneficiario perderà ogni e qualsiasi diritto a percepire, in tutto o in parte, il premio.

La documentazione contenente informazioni di dettaglio in merito al Piano LTI 2018-2020 è disponibile sul sito internet della Società www.gruppoascopiave.it.

A.4 TRATTAMENTI ED INDENNITÀ EROGATE AD AMMINISTRATORI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO

Si segnala che nel corso dell'esercizio 2020 il Consiglio di Amministrazione nominato in data 28 aprile 2017 è giunto a scadenza e, pertanto, l'Assemblea dei Soci ha proceduto al suo rinnovo. La Società non ha corrisposto alcuna indennità ai componenti del Consiglio di Amministrazione cessati dalla carica, e non è stata prevista l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari in caso di cessazione dell'incarico, la stipulazione di contratti di consulenza o la corresponsione di compensi per accordi di non concorrenza per il periodo successivo alla cessazione dell'incarico.

A.5 SINDACI

L'Assemblea dei Soci di Ascopiave tenutasi in data 29 maggio 2020 ha provveduto al rinnovo degli organi sociali e, pertanto, ha nominato i membri del Collegio Sindacale.

Il Collegio Sindacale, come nominato dall'Assemblea dei Soci del 29 maggio 2020, è composto da 3 sindaci effettivi e due supplenti, nelle persone di:

NOMINATIVO	CARICA
Giovanni Salvaggio	Presidente
Luca Biancolin	Sindaco Effettivo
Barbara Moro	Sindaco Effettivo

nella misura di Euro 40.000 per il Presidente del Collegio Sindacale e di Euro 27.000 per gli altri Sindaci effettivi.

Nel corso del 2020, il Presidente del Collegio Sindacale Antonio Schiro ha percepito, per le cariche di Presidente del Collegio Sindacale delle società AP Reti Gas S.p.A., AP Reti Gas Nord Est S.r.l. e Asco Energy S.p.A., di Sindaco Effettivo della società AP Reti Gas Rovigo S.r.l. e di Presidente dell'Organismo di Vigilanza delle società AP Reti Gas Rovigo e AP Reti Gas Vicenza, compensi pari ad Euro 57.643. I sindaci supplenti non hanno percepito alcun compenso.

A.6 CONSIDERAZIONE DEL VOTO ESPRESSO DALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI DI ASCOPIAVE

L'Assemblea degli azionisti tenutasi in data 23 aprile 2019 ha espresso voto favorevole sulla Sezione II della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti". In aggiunta, si precisa che, con riferimento alla Sezione II, non si sono registrate indicazioni provenienti dagli Azionisti da considerare ai fini della presente Relazione.

A.7 CONFORMITÀ CON LA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Il Comitato per la Remunerazione ha supportato il Consiglio di Amministrazione della Società nella verifica della conformità della remunerazione 2020 con la politica di remunerazione della Società, verificando l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica stessa.

Coerentemente rispetto agli obiettivi posti dalla politica di remunerazione di Ascopiave per l'esercizio 2020, l'attribuzione dei compensi ha contribuito al perseguimento degli interessi a lungo termine e al sostegno delle *performance* della Società e del Gruppo, come delineati nella politica medesima. Pertanto, possono considerarsi raggiunti, anche in ragione di un ponderato bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile – di breve e lungo periodo – della remunerazione, gli obiettivi di motivazione e *retention* delle qualificate risorse professionali del Gruppo nonché di allineamento degli interessi del *management* con quelli di medio-lungo periodo della Società e dei suoi azionisti, come anche dimostrato dal raggiungimento dei *target* di *performance* secondo quanto dettagliato *supra*.

A.6 INFORMAZIONI DI CONFRONTO

La seguente tabella fornisce informazioni di confronto, per gli ultimi 2 esercizi, tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti in carica per i quali le informazioni di cui alla Sezione II della Relazione sono fornite nominativamente; (ii) dei risultati del Gruppo; e (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella Sezione II della Relazione.

Informazioni di confronto	
Variazione 2019 vs 2020	
Remunerazione degli Amministratori	
Nicola Ceconato(1)	121.606
Enrico Quarello(2)	42.233
Greta Pietrobon(3)	5.639
Roberto Bet	ND(5)
Mariachiara Geronazzo	ND(5)
Cristian Novello	ND(5)
Luisa Vecchiato	ND(5)
Remunerazione dei Sindaci	
Giovanni Salvaggio	ND(5)
Luca Biancolin(4)	33.147
Barbara Moro	ND(5)
Var % Risultati del Gruppo	
EBITDA(6)	+18 Mln Euro (+40%)
Var % Remunerazione media su base equivalente dei dipendenti a tempo pieno	
Dipendenti del Gruppo	+1%

NOTE:

(1) Valore 2019 depurato dal Bonus Straordinario erogato in ragione dell'operazione di Partnership con Gruppo Hera. Variazione correlata all'inserimento dell'Amministratore Delegato nel sistema di Incentivazione a Breve Termine (STI) nel 2020.

(2) Variazione derivante da compensi per la partecipazione a comitati e per incarichi in altre società del Gruppo.

(3) Variazione derivante da compensi per la partecipazione a comitati.

(4) Variazione derivante da compensi per incarichi in altre società del Gruppo, maturati nel corso del 2020.

(5) Non sono presenti non avendo rivestito cariche nel 2019.

(6) Valore 2020 calcolato secondo i dati a disposizione alla data della presente relazione.

Parte B

Le seguenti tabelle riportano analiticamente i compensi corrisposti nel 2020, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, agli amministratori, ai sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dalla Società e da società da quest'ultima controllate o collegate.

TABELLA 1

COMPENSI CORRISPOSTI AGLI AMMINISTRATORI, AI SINDACI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE, DALLA SOCIETÀ E DA SOCIETÀ
CONTROLLATE O COLLEGATE

I - Consiglio di Amministrazione

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipa zione a comitati	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	Partecipa zione agli utili					
Nicola Ceconato	Preside nte/ A.D.	Dal 01.01.2020 al 31.12.2020	Bilancio 2022									
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio – Compensi assegnati per carica di Presidente e Amministratore Delegato</i>				567.503(a)		270.953(b)				838.456		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				567.503		270.953				838.456		

Enrico Quarello	Amm. indipendente	Dal 01.01.2020 al 31.12.2020	Bilancio 2022									
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				50.000	3.383(d)					53.383		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>				38.849(c)						38.849		
<i>(III) Totale</i>				88.849	3.383					92.233		
Greta Pietrobon	Amm. indipendente	Dal 01.01.2020 al 31.12.2020	Bilancio 2022									
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				50.000	5.639(e)					55.639		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				50.000	5.639					55.639		
Roberto Bet (f)	Amm. non esecutivo	Dal 04.06.2020 al 31.12.2020	Bilancio 2022									
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				0	0					0		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				0	0					0		

Mariachiara Geronazzo (g)	Amm. indipendente	Dal 04.06.2020 al 31.12.2020	Bilancio 2022							
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				0	0					0
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>										
<i>(III) Totale</i>				0	0					0
Cristian Novello	Amm. indipendente	Dal 04.06.2020 al 31.12.2020	Bilancio 2022							
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				28.750	5.639(h)					34.389
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>										
<i>(III) Totale</i>				28.750	5.639					34.389
Luisa Vecchiato	Amm. non esecutivo	Dal 04.06.2020 al 31.12.2020	Bilancio 2022							
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				28.750	3.383(i)					32.133
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>										
<i>(III) Totale</i>				28.750	3.383					32.133

Dimitri Coin	Amm. indipende nte	Dal 01.01.2020 al 04.06.2020	Bilancio 2019										
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				21.311							21.311		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>													
<i>(III) Totale</i>				21.311							21.311		
Antonella Lillo	Amm. non esecutivo	Dal 01.01.2020 al 04.06.2020	Bilancio 2019										
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				21.311							21.311		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>													
<i>(III) Totale</i>				21.311							21.311		
Giorgio Martorelli (I)	Amm. indipende nte	Dal 01.01.2020 al 03.02.2020	Bilancio 2019										
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				0							0		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>													
<i>(III) Totale</i>				0							0		

II - Collegio Sindacale

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	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					
Giovanni Salvaggio	Presidente del Collegio Sindacale	Dal 29.05.2020 al 31.12.2020	Bilancio 2022									
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				23.716						23.716		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				23.716						23.716		
Luca Biancolin	Sindaco Effettivo	Dal 01.01.2020 al 31.12.2020	Bilancio 2022									
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				27.000					6.251(n)	33.251		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>				40.000(m)					15.000(o)	55.000		
<i>(III) Totale</i>				67.000					21.251	88.251		

Barbara Moro	Sindaco Effettivo	Dal 29.05.2020 al 31.12.2020	Bilancio 2022									
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				16.008						16.008		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				16.008						16.008		
Antonio Schiro	Presidente del Collegio Sindacale	Dal 01.01.2020 al 29.05.2020	Bilancio 2019									
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				16.393						16.393		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>				42.939(p)					14.704(q)	57.643		
<i>(III) Totale</i>				59.332					14.704	74.036		
Roberta Marcolin	Sindaco Effettivo	Dal 01.01.2020 al 29.05.2020	Bilancio 2019									
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				11.066						11.066		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>				15.000(r)						15.000		
<i>(III) Totale</i>				26.066						26.066		

III – Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	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					
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 3)		2020										
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				265.000		122.599		5.408		393.007		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>				155.000		69.169		2.840		227.009		
<i>(III) Totale</i>				420.000		191.768		8.248		620.016		

NOTE:

- (a) Compensi percepiti per la carica di Presidente e Amministratore Delegato (per il mandato 2020-2022, delibera dell'Assemblea del 29 maggio 2020 e del Consiglio di Amministrazione del 12 giugno 2020). I valori lordi riportati corrispondono al costo effettivo totale sostenuto dall'azienda. Il Dott. Nicola Ceconato ha rinunciato alla somma di Euro 40.000 del proprio compenso per la carica di Amministratore Delegato, riversando l'importo all'interno del sistema di Banca Ore Solidale dell'azienda;
- (b) L'importo complessivo comprende il bonus erogabile a titolo di incentivazione variabile a breve termine (STI 2020), maturato nel corso del 2020, pari ad Euro 161.603, e il bonus monetario del Piano triennale LTI 2018-2020, di competenza del 2020, pari ad Euro 109.350. Gli importi sono stimati sulla base dei dati a disposizione alla data di redazione della presente relazione.
- (c) Compenso per la carica di Amministratore della società AP Reti Gas S.p.A.
- (d) Compenso pro-rata temporis per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione.
- (e) Compenso pro-rata temporis per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione, in qualità di Presidente.
- (f) Il Consigliere Roberto Bet non ha percepito compensi per la carica di amministratore, ai sensi della legge 296/2006, in ragione del proprio ruolo di amministratore di ente locale.
- (g) Il Consigliere Mariachiara Geronazzo non ha percepito compensi per la carica di amministratore, ai sensi della legge 296/2006, in ragione del proprio ruolo di amministratore di ente locale.
- (h) Compenso pro-rata temporis per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi, in qualità di Presidente.
- (i) Compenso pro-rata temporis per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione.
- (l) Il Consigliere Giorgio Martorelli ha rinunciato al proprio compenso per la carica di Amministratore, riversandolo all'azienda.
- (m) Compensi per le cariche di Sindaco Effettivo di AP Reti Gas S.p.A. (Euro 15.000) e di AP Reti Gas Nord Est S.r.l. (Euro 10.000) e di Presidente del Collegio Sindacale di EstEnergy S.p.A. (Euro 15.000).
- (n) Compenso per la carica di Membro dell'Organismo di Vigilanza di Ascopiave S.p.A.

(o) Compensi per le cariche di Membro dell'Organismo di Vigilanza di AP Reti Gas S.p.A. (Euro 10.000) e di AP Reti Gas Nord Est S.r.l. (Euro 5.000).

(p) Compensi per le cariche di Presidente del Collegio Sindacale di AP Reti Gas S.p.A. (Euro 25.000) e di AP Reti Gas Nord Est S.r.l. (Euro 16.000) e compensi pro-rata temporis per le cariche di Presidente del Collegio Sindacale di Asco Energy S.p.A. (Euro 1.393) e di Sindaco Effettivo di AP Reti Gas Rovigo S.r.l. (Euro 546).

(q) Compensi pro-rata temporis per le cariche di Presidente dell'Organismo di Vigilanza di AP Reti Gas Rovigo S.r.l. (Euro 7.352) e di AP Reti Gas Vicenza S.r.l. (Euro 7.352).

(r) Compenso per la carica di Sindaco Effettivo di AP Reti Gas S.p.A.

(1) **“Compensi fissi”**: sono indicati separatamente, eventualmente in nota, e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla Assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, Presidente, Vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell'eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, con specifica, in nota, della parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente. Non vengono riportati i compensi non percepiti dal soggetto per rinuncia agli stessi.

(2) **“Compensi per la partecipazione a comitati”**: sono indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l'amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.

(3) - **“Bonus e altri incentivi”**: sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. L'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio non si è ancora realizzata e anche per la parte del bonus eventualmente soggetta a differimento. In nessun caso sono inclusi i valori delle *stock-option* assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella successiva Tabella 3B, colonne 2A, 2B e 4, riga (III).

- **“Partecipazione agli utili”**: l'ammontare è indicato per competenza, anche se l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

(4) **“Benefici non monetari”**: è indicato il valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

(5) **“Altri compensi”**: sono indicate, separatamente e secondo un criterio di competenza, tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell’organo di amministrazione, nell’ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difformi da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

(6) **“Totale”**: sono sommate le voci da (1) a (5).

(7) **“Fair value dei compensi equity”**: è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell’esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della successiva Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A.

(8) **“Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro”**: sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell’esercizio finanziario considerato, con riferimento all’esercizio nel corso del quale è intervenuta l’effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell’eventuale corresponsione di benefici non monetari, l’importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all’assunzione di impegni di non concorrenza. L’importo delle indennità per impegni di non concorrenza va indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell’impegno di non concorrenza e la data dell’effettivo pagamento.

(III) **“Totale”**: sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

		Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
None e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione (data CdA per attuazione delibera assembleare)	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair value</i>	
Nicola Ceconato	Presidente/ A.D.													
(I) <i>Compensi nella società che redige il bilancio</i>		LTI 2018-2020*									24.346 Azioni Ascopiave	88.500		
(II) <i>Compensi da controllate e collegate</i>		-												
(III) <i>Totale</i>											24.346 Azioni Ascopiave	88.500		

Dirigenti responsabilità strategiche (3)												
(I) <i>Compensi nella società che redige il bilancio</i>	LTI 2018-2020*									4.659 Azioni Ascopiave	16.936	
(II) <i>Compensi da controllate e collegate</i>												
(III) <i>Totale</i>										4.659 Azioni Ascopiave	16.936	

NOTE:

(*)**LTI 2018-2020**: i valori incentivanti relativi al Piano di incentivazione a lungo termine a base azionaria (Long Term Incentive) 2018-2020 costituiscono una proiezione dei risultati del Piano, determinata sulla base dei dati disponibili alla data di redazione della presente relazione; tuttavia, gli stessi non determinano, in alcun modo, un diritto rispetto all'erogazione di remunerazione incentivante, la cui effettività si determinerà solo a seguito dell'approvazione del bilancio dell'anno 2020

(5) “**Fair value alla data di assegnazione**”: è indicato con riferimento a tutti gli strumenti finanziari assegnati in relazione a ogni Piano e non con riferimento a ciascuno strumento.

“**Periodo di vesting**”: indica il periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al sistema di incentivazione e quello in cui il diritto matura.

“**Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti**”: sono gli strumenti finanziari per i quali il periodo di *vesting* si è concluso nel corso dell'esercizio e che non sono stati attribuiti al destinatario per la mancata realizzazione delle condizioni a cui l'attribuzione dello strumento era condizionata (ad esempio, il mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*).

“**Valore alla data di maturazione**”: è il valore degli strumenti finanziari maturato, anche se non ancora corrisposto (ad esempio, per la presenza di clausole di *lock up*), alla fine del periodo di *vesting*.

(12) “**Fair value**”: rappresenta il fair value di tutte le opzioni attribuite, vested e non vested, e non ancora esercitate

(III) “**Totale**”: è indicato con riferimento alle colonne (5), (11) e (12).

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari, a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Er ogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
Nicola Cecconato	Presidente/ A.D.								
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>		<i>STI 2020*</i>	<i>161.603</i>						
		<i>LTI 2018- 2020**</i>	<i>109.350</i>				<i>156.150</i>		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>									
<i>(III) Totale</i>			<i>270.953</i>				<i>156.150</i>		

Dirigenti responsabilità strategiche (3)								
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>	STI 2020*	67.399						
	LTI-2018-2020**	21.600				29.209		
	LTI-GI 2018-2020***	33.600				67.200		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>	STI 2020*	35.569						
	LTI-GI 2018-2020***	33.600				67.200		
<i>(III) Totale</i>		191.768				163.609		

NOTE:

(*) **STI 2020:** valori stimati sulla base dei dati disponibili alla data di redazione della presente relazione.

(**) **LTI 2018-2020:** i valori incentivanti relativi al Piano di incentivazione a lungo termine a base azionaria (Long Term Incentive) 2018-2020 costituiscono una proiezione dei risultati del Piano, determinata sulla base dei dati disponibili alla data di redazione della presente relazione; tuttavia, gli stessi non determinano, in alcun modo, un diritto rispetto all'erogazione di remunerazione incentivante, la cui effettività si determinerà solo a seguito dell'approvazione del bilancio dell'anno 2020.

(***) **LTI-GI 2018-2020:** i valori incentivanti relativi al Piano monetario di incentivazione a lungo termine riservato al gestore indipendente (Long Term Incentive – Gestore Indipendente) 2018-2020 costituiscono una proiezione dei risultati del Piano, determinata sulla base dei dati disponibili alla data di redazione della presente relazione; tuttavia, gli stessi non determinano, in alcun modo, un diritto rispetto all'erogazione di remunerazione incentivante, la cui effettività si determinerà solo a seguito dell'approvazione del bilancio dell'anno 2020.

Il totale (III) è indicato con riferimento a tutte le colonne con l'eccezione della colonna (2C).

Nella “**Colonna 2A**” è indicato il bonus di competenza dell'esercizio maturato per gli obiettivi realizzati nell'esercizio ed erogato o erogabile perché non soggetto a ulteriori condizioni (compenso cd. upfront).

Nella “**Colonna 2B**” è indicato il bonus legato a obiettivi da realizzare nell'esercizio ma non erogabile perché soggetto a ulteriori condizioni (cd. bonus differito).

Nella “**Colonna 3A**” è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e non più erogabili per la mancata realizzazione delle condizioni a cui sono soggetti.

Nella “**Colonna 3B**” è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio ed erogati nel corso dell'esercizio o erogabili.

Nella “**Colonna 3C**” è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e ulteriormente differiti.

La somma degli importi indicati nelle colonne 3A, 3B e 3C corrisponde alla somma degli importi indicati nelle colonne 2B e 3C dell'esercizio precedente.

Nella colonna “**Altri Bonus**” sono indicati i bonus di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti ex ante.

Qualora si adotti un criterio di rappresentazione aggregata, in Tabella vanno fornite le seguenti informazioni:

- bonus complessivi dell'anno, suddivisi in erogati e differiti, con indicazione del periodo medio di differimento di questi ultimi;
- bonus complessivi di anni precedenti, suddivisi in non più erogabili, erogati e ancora differiti;
- altri bonus complessivi.

Partecipazioni

Le seguenti tabelle, redatte in conformità all'Allegato 3B, Schema 7-ter, al Regolamento Emittenti, illustrano le partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nella Società e nelle società da quest'ultima controllate.

TABELLA A: Amministratori

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate (*)	Numero azioni vendute	Numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Ceconato Nicola	Presidente e AD dal 01.01.2020 al 31.12.2020	Ascopiave	0	0	0	0
Quarello Enrico	Amministratore dal 01.01.2020 al 31.12.2020	Ascopiave	0	0	0	0
Pietrobon Greta	Amministratore dal 01.01.2020 al 31.12.2020	Ascopiave	0	0	0	0
Bet Roberto	Amministratore dal 06.04.2020 al 31.12.2020	Ascopiave	1.920	0	0	1.920
Geronazzo Mariachiara	Amministratore dal 06.04.2020 al 31.12.2020	Ascopiave	0	0	0	0
Novello Cristian	Amministratore dal 06.04.2020 al 31.12.2020	Ascopiave	0	0	0	0

Vecchiato Luisa	Amministratore dal 06.04.2020 al 31.12.2020	Ascopiave	0	0	0	0
Coin Dimitri	Amministratore dal 01.01.2020 al 06.04.2020	Ascopiave	0	0	0	0
Martorelli Giorgio	Amministratore dal 01.01.2020 al 03.02.2020	Ascopiave	0	0	0	0
Lillo Antonella	Amministratore dal 01.01.2020 al 06.04.2020	Ascopiave	0	0	0	0

TABELLA B: Sindaci

Nome e Cognome	Carica	Società Partecipata	Numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate (*)	Numero azioni vendute	Numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Giovanni Salvaggio	Presidente Collegio Sindacale dal 29.05.2020 al 31.12.2020	Ascopiave	0	0	0	0
Luca Biancolin	Sindaco Effettivo dal 01.01.2020 al 31.12.2020	Ascopiave	0	0	0	0
Barbara Moro	Sindaco Effettivo dal 29.05.2020 al 31.12.2020	Ascopiave	0	0	0	0
Schiro Antonio	Presidente Collegio Sindacale dal 01.01.2020 al 29.05.2019	Ascopiave	0	0	0	0
Marcolin Roberta	Sindaco Effettivo dal 01.01.2020 al 29.05.2020	Ascopiave	0	0	0	0

TABELLA C: Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate (*)	Numero azioni vendute	Numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Altri dirigenti con responsabilità strategiche (n. 3)	Dirigenti strategici	Ascopiave	0	0	0	0

(*) Sono comprese le azioni ricevute in base a piani di incentivazione a lungo termine a base azionaria

* * *

Proposte di deliberazione di cui al punto 2 dell'ordine del giorno, in parte ordinaria, dell'Assemblea degli azionisti di Ascopiave S.p.A. convocata, in sede straordinaria e ordinaria, per il giorno 29 aprile 2021, in prima convocazione, e per il giorno 27 maggio 2021, in seconda convocazione.

* * *

Signori Azionisti,

ai sensi dell'art. 123-ter, TUF, siete chiamati a esprimere (i) un voto vincolante sulla Politica di Remunerazione di Ascopiave, contenuta nella Sezione I, della presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti della Società (*ex art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF*); e (ii) un voto non vincolante sui contenuti della Sezione II, Compensi 2020, della stessa relazione (*ex art. 123-ter, comma 6, del TUF*).

Tale relazione si articola, ai sensi di legge, in due sezioni:

- la prima sezione (c.d. politica sulla remunerazione) illustra la politica dell'emittente in materia di remunerazione dei membri del consiglio di amministrazione, dei direttori generali, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei sindaci della Società;
- la seconda sezione descrive le singole voci che compongono la remunerazione dei soggetti sopra indicati e contiene un'illustrazione analitica dei compensi ad essi corrisposti con riferimento all'esercizio trascorso, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dall'emittente e dalle società controllate da e collegate all'emittente.

In ottemperanza all'art. 123-ter, TUF, il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti in occasione nella seduta consiliare del 4 marzo 2021, su proposta del Comitato per la Remunerazione, riunitosi il 2 marzo 2021.

La politica in materia di remunerazione descritta nella Sezione I della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, ai sensi dell'art. 84-*quater*, comma 2-*bis* del Regolamento Emittenti:

- a) indica come contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società ed è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della società;
- b) definisce le diverse componenti della remunerazione che possono essere riconosciute. In caso di attribuzione di remunerazione variabile, stabilisce criteri per il riconoscimento di tale remunerazione

chiaro, esaustivo e differenziato, basati su obiettivi di performance finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa;

- c) specifica gli elementi della politica ai quali, in presenza di circostanze eccezionali indicate nell'articolo 123-ter comma 3-bis del TUF, è possibile derogare temporaneamente e le condizioni procedurali in base alle quali, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, la deroga può essere applicata.

La Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti di Ascopiave ("Compensi 2020") illustra le voci che compongono la remunerazione degli amministratori di Ascopiave (suddivisi fra amministratori investiti di particolari cariche/esecutivi e amministratori non esecutivi), degli organi di controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche e indica, analiticamente, i compensi corrisposti nell'esercizio 2020.

I contenuti della Sezione I e della Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti sono stati definiti in conformità all'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti e all'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, al Regolamento Emittenti.

La Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, è a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Ascopiave, presso Borsa Italiana S.p.A., e diffusa e stoccata nel sistema "eMarket SDIR-eMarket Storage" di Spafid Connect S.p.A. e pubblicata sul sito *internet* di Ascopiave (www.gruppoascopiave.it).

* * *

Signori Azionisti,

tutto ciò premesso, il Consiglio di Amministrazione Vi propone di assumere le seguenti deliberazioni:

“Approvazione della prima sezione della relazione sulla politica sulla remunerazione e sui compensi corrisposti redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (i.e., politica sulla remunerazione per l'esercizio 2021); deliberazioni ai sensi dell'articolo 123-ter, commi 3-*bis* e 3-*ter*, del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58; deliberazioni inerenti e conseguenti”

“L'Assemblea ordinaria degli azionisti di Ascopiave S.p.A.:

- esaminata la prima sezione della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti della Società, ai sensi dell'art 123-ter del TUF,

delibera

- di esprimersi in senso favorevole alla Politica sulla Remunerazione (Sezione I della Relazione sulla politica in materia di

remunerazione e sui compensi corrisposti), fermo restando che, ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF, l'esito di tale deliberazione ha valore vincolante per la Società.”

“Voto consultivo sulla seconda sezione della relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (i.e., relazione sui compensi corrisposti nell'esercizio 2020); deliberazioni ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 6, del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58”

“L'Assemblea ordinaria degli azionisti di Ascopiave S.p.A.:

- esaminata la seconda sezione della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti della Società, ai sensi dell'art 123-ter del TUF,

delibera

- di esprimersi in senso favorevole alla Sezione “Compensi 2020” (Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti), fermo restando che, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, l'esito di tale deliberazione ha valore consultivo e non è vincolante per la Società.”

* * *

Pieve di Soligo, 4 marzo 2021

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente e Amministratore Delegato

Dott. Nicola Ceconato