



GAS PLUS S.P.A.

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Redatta ai sensi dell'Articolo 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e in conformità all'Allegato 3A, schemi 7-bis e 7-ter del Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999

Assemblea ordinaria 23 giugno 2021

La presente Relazione sulla Remunerazione è consultabile sul sito internet di Gas Plus www.gasplus.it nella sezione investor relations

DEFINIZIONI

Codice:

- il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio 2018 dal Comitato per la *Corporate Governance* (costituito ad opera dell'Associazioni di impresa - Abi, Ania, Assonime e Confindustria, Borsa Italiana S.p.A. e Assogestioni), in vigore sino al 2020;
- il Codice di Corporate Governance approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la Corporate Governance, in vigore con decorrenza gennaio 2021,

ai cui principi Gas Plus si conforma

Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e/o Comitato: il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione istituito all'interno del Consiglio di Amministrazione di Gas Plus S.p.A

Consiglio di Amministrazione: il Consiglio di Amministrazione di Gas Plus

Collegio Sindacale: il Collegio Sindacale di Gas Plus

Gas Plus e/o Società: Gas Plus S.p.A.

Gruppo: Gas Plus congiuntamente all'insieme delle società incluse nel perimetro di consolidamento

MBO: la componente variabile annuale della remunerazione conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali

RAL: la componente fissa annua lorda della remunerazione per coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente con una delle società del Gruppo

Regolamento Consob Parti Correlate: Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche, in materia di parti correlate

Regolamento Emittenti: il Regolamento emanato da CONSOB con deliberazione n. 11971 del giorno 14 maggio 1999, come successivamente modificato, in materia di emittenti

TUF: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza), come successivamente modificato

PREMESSA

La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (“Relazione”) è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione -: in data 20 maggio 2021, per quanto riguarda la Sezione I; - in data 20 aprile 2021, riguardo alla Sezione II. In particolare, il Consiglio di Amministrazione del 20 aprile 2021, sentito anche il Comitato, aveva rinviato ad altra riunione le deliberazioni sulla Sezione I.

La Relazione è stata redatta in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari previsti, in particolare, dall’Articolo 123-ter del TUF e dall’Articolo 84-quater del Regolamento Emittenti.

La Relazione illustra:

- nella Sezione I, la politica adottata per l’esercizio che si chiuderà in data 31 dicembre 2021 per la remunerazione degli Amministratori, del Direttore Generale (nominato dal Consiglio di Amministrazione in data 13 novembre 2014) e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché, in conformità all’art. 2402 del Codice Civile, al Collegio Sindacale (la “**Politica sulla Remunerazione**”), e le procedure utilizzate per l’adozione e per l’attuazione della politica stessa;
- nella Sezione II, i compensi corrisposti nell’esercizio chiuso in data 31 dicembre 2020 agli Amministratori, ai componenti del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

In conformità alle disposizioni del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche (il “Regolamento Consob Parti Correlate”) in materia di operazioni con parti correlate, così come recepite nelle relative procedure approvate dal Consiglio di Amministrazione di Gas Plus, l’adozione e la definizione della politica di remunerazione di cui alla presente Relazione, attuata con il coinvolgimento del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, costituito da Amministratori indipendenti, e la sottoposizione della stessa al voto vincolante dell’Assemblea dei Soci, esonera le delibere in materia di remunerazione degli Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche dall’applicazione delle procedure previste dalle suddette disposizioni Consob in materia di parti correlate.

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione (e di conseguenza i comitati costituiti al suo interno, tra cui il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione) e il Collegio Sindacale, in carica alla data di predisposizione della presente Relazione, termineranno il rispettivo mandato a seguito dell’Assemblea convocata per deliberare in merito all’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020. A tal fine, l’Assemblea, che si terrà il 23 giugno 2021, è stata convocata, *inter alia*, per la nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione e del nuovo Collegio Sindacale.

La presente Relazione, come richiesto dall’art. 84-quater, comma 4, del Regolamento Emittenti, riporta anche lo Schema 7-ter, dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti, in materia di informazioni sulle partecipazioni in Gas Plus e nelle sue controllate di proprietà dei componenti degli organi di gestione e di controllo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Ai sensi e nei termini di cui all’art. 123-ter del TUF, la Relazione viene messa a disposizione del pubblico, presso la sede legale di Gas Plus, presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato “EmarketStorage” (www.emarketstorage.com) e sul sito internet www.gasplus.it.

SEZIONE I – Politica in materia di remunerazione

La Politica sulla Remunerazione definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene Gas Plus nella determinazione della prassi retributiva dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e di altri Dirigenti con Responsabilità Strategica e del Collegio Sindacale.

1. Con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche si illustra quanto segue

a) Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione, eventuale revisione e corretta attuazione della Politica sulla Remunerazione

La Politica sulla Remunerazione è definita a seguito di un processo nel quale sono coinvolti il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, l'Assemblea degli Azionisti e il Collegio Sindacale.

1.1. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione
- costituisce al proprio interno un Comitato per le Nomine e per la Remunerazione
- definisce, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, la politica per la remunerazione di Amministratori, Direttore Generale e Dirigenti con responsabilità strategiche
- approva la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, redatta ai sensi dell'Articolo 123-ter del TUF, la cui Sezione I è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea dei Soci (mentre la Sezione II è sottoposta al voto non vincolante dell'Assemblea stessa)
- predispose, con l'ausilio del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, gli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea dei Soci ai sensi dell'Articolo 114-bis del TUF
- approva l'eventuale revisione della Politica di Remunerazione, previo parere del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, nel rispetto delle previsioni di cui alla politica di remunerazione da ultimo sottoposta all'Assemblea

Il Consiglio di Amministrazione, attualmente in carica, è stato nominato dall'Assemblea dei Soci tenutasi in data 16 maggio 2018, per il triennio 2018 – 2019 e 2020, il quale resterà in carica fino all'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2020. In particolare, l'attuale Consiglio di Amministrazione è composto da 8 Amministratori, 4 dei quali indipendenti e precisamente da:

- Davide Usberti – Presidente (*)
- Lino Gilioli – Amministratore Indipendente
- Lisa Orlandi – Amministratore Indipendente
- Roberto Pistorelli
- Cinzia Triunfo (**)
- Anna Maria Varisco – Amministratore Indipendente
- Giovanni Dell'Orto
- Nicola De Blasio – Amministratore Indipendente

(*) Davide Usberti è stato nominato Amministratore Delegato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 16 maggio 2018, tenutosi subito dopo l'Assemblea di nomina dell'organo amministrativo.

(**) Cinzia Triunfo, in ragione del rapporto di dirigente con la Società, è stata nominata Direttore Generale di Gas Plus con delibera consiliare del 13 novembre 2014

1.2. Comitato per le Nomine e per la Remunerazione

Il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione - istituito in attuazione e in linea con le raccomandazioni di cui al Codice - ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, nelle valutazioni e nelle decisioni relative alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Per quanto riguarda la composizione, il funzionamento e le competenze del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione si rinvia al successivo paragrafo b.

1.3. Assemblea degli Azionisti

In tema di remunerazioni, l'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale (ai sensi dell'Articolo 2364, comma 1, n. 3, Codice Civile e, per il Collegio Sindacale, anche ai sensi dell'Articolo 2402 del Codice Civile);
- si esprime: *i*) sulla Politica sulla Remunerazione, Sezione I della Relazione, con deliberazione vincolante (ai sensi dell'Articolo 123-ter, comma 3-ter TUF); sui compensi corrisposti, Sezione II della Relazione, in senso favorevole o contrario, con deliberazione non vincolante (ai sensi dell'Articolo 123-ter, comma 6, TUF)
- delibera sugli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati a componenti del Consiglio di Amministrazione, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'Articolo 114-bis del TUF.

1.4. Collegio Sindacale

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente ed esprime, in particolare, il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori esecutivi e, più in generale, degli Amministratori investiti di particolari cariche; nell'esprimere il parere verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione al Consiglio di Amministrazione con la politica di remunerazione relativa a ciascun esercizio.

Il Collegio Sindacale, attualmente in carica, è stato nominato dall'Assemblea dei Soci tenutasi in data 16 maggio 2018, per il triennio 2018 – 2019 e 2020, il quale resterà in carica fino all'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2020. In particolare, l'attuale Collegio Sindacale è composto da 3 Sindaci Effettivi e da 2 Sindaci Supplenti e precisamente:

- Lorenzo Pozza (Presidente)
- Claudio Raimondi (Sindaco Effettivo)
- Laura Guazzoni (Sindaci Effettivo)
- Gloria Francesca Marino (Sindaco Supplente)
- Manuel Menis (Sindaci Supplente).

b) *eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento, ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d'interesse*

Il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione, è composto da due Amministratori non esecutivi e indipendenti.

Il Comitato, in materia di remunerazione, formula proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alla politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sottoponendo al Consiglio di Amministrazione una Politica per la Remunerazione, per l'approvazione da parte di quest'ultimo.

Il Comitato presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli *obiettivi di performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora, inoltre, l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli *obiettivi di performance*.

Il Comitato elabora, sottopone al Consiglio di Amministrazione e monitora l'adozione di sistemi di incentivazione basati su azioni rivolti agli Amministratori esecutivi che ricoprono particolari cariche ed incarichi, nonché su indicazione dell'Amministratore Delegato, ai Dirigenti con responsabilità strategiche, nel rispetto della normativa sulla separazione funzionale.

Le funzioni del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione sopra indicate rappresentano un elenco meramente esemplificativo, attesa la funzione propositiva e consultiva che il Comitato stesso svolge nei confronti del Consiglio di Amministrazione per tutte le tematiche afferenti le nomine degli organi sociali e la politica di gestione e di remunerazione del personale.

Le deliberazioni del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione sono validamente assunte con il voto favorevole di entrambi i suoi componenti. Ai lavori del Comitato partecipa, senza diritto di voto, il Presidente del Collegio Sindacale e/o altro sindaco da lui designato.

Il Presidente può invitare a partecipare alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto, uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, gli altri componenti del Collegio Sindacale, qualsivoglia collaboratore e/o dipendente della Società, nonché consulenti esterni.

Inoltre, il Comitato stesso, nello svolgimento dei suoi compiti e funzioni, ha facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti e può avvalersi di consulenti anche esterni.

Il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione è l'organo preposto alla verifica della corretta attuazione della politica di remunerazione, e in particolare valuta l'adeguatezza, la coerenza e la concreta attuazione della politica di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. A tal fine, l'Amministratore Delegato riferisce almeno annualmente al Comitato per le Nomine e per la Remunerazione sull'applicazione della politica di remunerazione relativa a ciascun esercizio.

Il Comitato, attualmente in carica, è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione del 16 maggio 2018, e il mandato è allineato a quello del Consiglio di Amministrazione nel cui ambito è stato nominato, pertanto, resterà in carica fino all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2020. In particolare, l'attuale Comitato per le Nomine e per la Remunerazione risulta composto da:

- Lino Gilioli, Presidente del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione (che è anche Vice Presidente, Lead Independent Director), Amministratore Indipendente

- Anna Maria Varisco, Amministratore Indipendente.

All'atto della nomina il Consiglio di Amministrazione ha valutato positivamente il possesso, in capo a tutti i membri, dei requisiti di adeguata conoscenza e competenza in materia finanziaria e di politiche retributive. La composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato sono disciplinati da apposito regolamento, in conformità alle raccomandazioni del Codice.

Nel corso dell'esercizio 2020 il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione si è riunito 2 volte. Nel corso di tali riunioni il Comitato ha esaminato il sistema di incentivazione adottato da Gas Plus, verificato l'adeguatezza, la coerenza complessiva e della concreta applicazione della politica di remunerazione adottata da Gas Plus per l'esercizio 2020 e iniziato i lavori per la Politica sulla Remunerazione per l'esercizio 2021; tali lavori sono proseguiti nelle 2 riunioni tenutesi nei primi mesi del corrente anno per la definizione di una proposta al Consiglio di Amministrazione riguardo alla Politica sulla Remunerazione 2021, oltre che per verificare la corrispondenza dei compensi corrisposti nel 2020 alla politica per la remunerazione di riferimento.

Nello svolgimento delle sue funzioni il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti. Le riunioni del Comitato si sono svolte in forma collegiale e sono state verbalizzate. Ai lavori del Comitato, oltre ai due componenti, hanno partecipato, in conformità al regolamento interno, il Sindaco designato, in rappresentanza del Collegio Sindacale, e l'Amministratore Delegato, il quale, tuttavia, non ha partecipato ai lavori che riguardavano/riguardano la propria remunerazione.

Per l'assolvimento dei propri compiti, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione si avvale dei mezzi e delle strutture aziendali della Società.

Il Comitato garantisce la più ampia informazione e trasparenza sui compensi spettanti agli Amministratori esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché sulle rispettive modalità di determinazione, fermo restando che le sue funzioni sono di natura propositiva rispetto al Consiglio di Amministrazione che definisce la Politica per la Remunerazione da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea.

Alla data della Relazione la Società non ha adottato ulteriori misure in materia di conflitti di interesse.

c) come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni

I criteri per la definizione del pacchetto economico riservato ai destinatari della Politica per la Remunerazione è parametrato (i) alla specializzazione professionale, (ii) al ruolo organizzativo ricoperto e (iii) alle responsabilità e mira, tra l'altro, a determinare le remunerazioni dei componenti degli organi sociali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in modo armonico e coerente con le condizioni di lavoro dei dipendenti, evitando di generare situazioni di squilibrio ingiustificato.

d) nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni

Nella predisposizione della Politica per la Remunerazione non vi è stato alcun intervento di esperti indipendenti.

e) finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente

La Politica sulla Remunerazione adottata dal Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato per la Remunerazione - ha la durata di 1 anno.

Gas Plus definisce e applica la Politica sulla Remunerazione con la precipua finalità di attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi del Gruppo, e in particolare conseguire un effetto di *retention* in relazione alle risorse considerate strategiche e aventi un forte impatto sulla gestione di Gas Plus e sul perseguimento degli obiettivi della stessa.

La Politica sulla Remunerazione di Gas Plus è altresì strumentale al conseguimento di una convergenza di interessi tra il *management* e gli Azionisti, creando un legame tra la retribuzione, le *performance* individuali e i risultati aziendali e perseguendo l'obiettivo prioritario della sostenibilità della Società e della creazione di valore nel medio-lungo periodo.

In considerazione delle suddette finalità, la remunerazione degli Amministratori, del Direttore Generale e altri Dirigenti con responsabilità strategiche è definita in coerenza con i seguenti principi:

- struttura retributiva dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche adeguatamente bilanciata al fine di assicurare coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della Società e la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo, tramite la previsione di una componente fissa congrua rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite, e una variabile finalizzata alla remunerazione delle *performance* attese di breve e di medio-lungo periodo;
- obiettivi connessi alla remunerazione variabile predeterminati, misurabili e definiti in modo da assicurare, attraverso periodi di maturazione e parametri diversificati, la remunerazione della *performance* in un orizzonte sia di breve sia di medio-lungo periodo e in base ai risultati conseguiti;
- revisione periodica dei pacchetti retributivi sulla base delle *performance* complessive aziendali e personali;
- compensi degli Amministratori non esecutivi commisurati all'impegno richiesto.

È opportuno precisare che il Presidente/Amministratore Delegato, Davide Usberti, e il Consigliere/Direttore Generale, Cinzia Triunfo, sino a che hanno in essere un rapporto di lavoro dirigenziale con la Società, percepiscono esclusivamente i compensi relativi al rapporto di lavoro dirigenziale. In particolare, l'Assemblea del 16 maggio 2018 ha deliberato: *di escludere da tutti i compensi sopra indicati i Consiglieri Davide Usberti e Cinzia Triunfo fino a che gli stessi avranno in essere un rapporto dirigenziale con la società*. In tal senso, anche per la carica di Amministratore Delegato non sono stati attribuiti compensi.

La Politica sulla Remunerazione non presenta cambiamenti rispetto alle politiche di remunerazione adottate negli ultimi esercizi.

f) descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo

La Politica sulla Remunerazione, nei suoi principi e criteri applicativi, tiene conto delle correlazioni tra remunerazione del *management* e corretta gestione dei principali rischi aziendali, nonché dell'implementazione delle *performance* aziendali.

- *Remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche*

La retribuzione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche si compone di:

- una componente fissa, la quale sottende la corrispondenza fra la stessa e la crescita professionale/rispondenza al ruolo della risorsa, avendo riguardo altresì alle condizioni del mercato del

lavoro con l'evidente finalità di conseguire l'auspicata *retention*. La componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di seguito indicati;

- una componente variabile, distinta in una parte variabile a breve termine e in una parte a medio lungo termine.

In particolare, la componente a breve termine è legata agli specifici risultati conseguiti nell'anno (MBO) ed è erogata dopo la consuntivazione dei risultati economici dell'esercizio di riferimento. L'MBO ha un valore massimo pari al 25% della RAL; di questa quota una componente tra il 60% e il 70% è riferita (sempre rispetto ai valori massimi) a obiettivi economici, in larga misura corrispondenti a quelli generali del Gruppo per l'anno (*EBITDA* ed *EBIT*) o a obiettivi economici o industriali e commerciali delle principali *Business Unit*, mentre la quota complementare è riferita a obiettivi qualitativi.

Per quanto riguarda la componente a medio-lungo termine, Gas Plus, dopo la conclusione in data 31 dicembre 2014 del piano di compensi basato su strumenti finanziari, c.d. Phantom Share Plan 2012-2014 ("PSP"), tenuto conto del contesto complessivo in cui si svolgevano le attività del Gruppo, ha ritenuto opportuno escludere l'applicazione di un piano di incentivazione a medio-lungo termine con riferimento agli esercizi successivi.

Alla luce della regolamentazione del settore in cui opera il Gruppo, ad oggi in corso di evoluzione su aspetti di particolare rilevanza per alcune attività del Gruppo stesso, e in considerazione della imminente scadenza del mandato dell'attuale Consiglio di Amministrazione (a seguito dell'Assemblea convocata per deliberare sull'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020) Gas Plus, pur confermando l'importanza e la considerazione per le politiche di medio-lungo termine correlate al raggiungimento degli obiettivi aziendali, ha ritenuto opportuno soprassedere, per l'esercizio che si chiuderà al 31 dicembre 2021, sulla individuazione e sull'applicazione di componenti di medio e lungo termine. Al riguardo, Gas Plus ritiene che per l'individuazione e conseguente applicazione di tali componenti sia opportuno attendere l'entrata in carica del nuovo Consiglio di Amministrazione e con esso, l'assetto di deleghe e poteri che ne deriva, nonché un quadro regolamentare più chiaro e meglio definito, che possano consentire di delineare una politica a medio-lungo termine per amministratori esecutivi, tra cui l'amministratore delegato, direttore generale e altri dirigenti con responsabilità strategiche.

In ogni caso, Gas Plus, in linea con quanto avvenuto in passato, si riserva la possibilità di riconoscere interventi di carattere straordinario e di natura premiale sulla retribuzione, da valutarsi sulla base delle concrete circostanze e in relazione alla situazione economica del Gruppo.

➤ *Remunerazione degli Amministratori non esecutivi*

Agli Amministratori non esecutivi e/o indipendenti è corrisposto un emolumento fisso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 16 maggio 2018, pari a Euro 10.000 per anno.

In aggiunta a quanto sopra, l'Assemblea dei Soci tenutasi in data 16 maggio 2018 ha deliberato (i) un compenso integrativo di Euro 35.000 annui, ferma restando l'opportunità di aumentare tale compenso integrativo, tramite l'utilizzo del compenso integrativo annuo complessivo di cui al successivo punto (ii), per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione (a eccezione del periodo in cui tale carica è ricoperta dal Signor Davide Usberti, che non percepisce compensi in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione, oltre che di Amministratore, in quanto legato a Gas Plus da un rapporto di lavoro dirigenziale), e (ii) un compenso integrativo annuo complessivo di Euro 100.000 che il Consiglio di Amministrazione potrà assegnare, in tutto o in parte, ai suoi componenti, qualora ne ravvisi l'opportunità ovvero qualora nomini un Vice Presidente.

In data 16 maggio 2018, il Consiglio di Amministrazione ha nominato:

- il Consigliere Lino Gilioli: (i) Vice Presidente (e *Lead Independent Director*), con un compenso annuo di Euro 10.000; (ii) Presidente del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, con un compenso annuo di Euro 15.000; (iii) Presidente del Comitato Controllo e Rischi, con un compenso annuo di 15.000; (iv) membro dell’Organismo di Vigilanza, con un compenso annuo di Euro 7.500;
- il Consigliere Anna Maria Varisco: (i) componente del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, con un compenso annuo di Euro 7.500; (ii) componente del Comitato Controllo e Rischi, con un compenso annuo di 7.500,

tali compensi si cumulano tra di essi e sono aggiuntivi rispetto a quello di Euro 10.000 per la carica di Consigliere.

g) politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

L’offerta retributiva dei Dirigenti con responsabilità strategiche include l’assegnazione di autovetture aziendali a uso promiscuo. Non sono previsti altri benefici non monetari.

h) con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di performance finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d’impresa, in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

Si rinvia a quanto previsto nel precedente paragrafo f).

i) criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance alla base dell’assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l’erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi

Si rinvia a quanto previsto nel precedente paragrafo f).

j) informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società

Si rinvia a quanto previsto nel precedente paragrafo f).

k) i termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili “claw-back”)

Non applicabile.

l) informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

Non applicabile.

m) la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando: i) la durata di eventuali contratti di lavoro e ulteriori accordi, il periodo di preavviso, ove applicabile, e quali circostanze determinino l’insorgere del diritto; ii) i criteri per la determinazione dei compensi spettanti ad amministratori, direttori generali e a livello aggregato ai dirigenti con responsabilità strategica, distinguendo, ove applicabili, le componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a rapporti di lavoro dipendente, nonché le componenti per

eventuali impegni di non concorrenza. Nel caso tali compensi siano espressi in funzione dell'annualità, indicare in modo dettagliato le componenti di tale annualità (fissa, variabile, etc.); iii) l'eventuale collegamento tra tali compensi e le performance della società; iv) gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa; v) l'eventuale previsione di assegnazione o mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti ovvero di stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto

Non è prevista una particolare politica per la cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto, che, di conseguenza, è regolata dalle disposizioni di legge in materia.

n) informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Non sono previste coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.

o) la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)

La remunerazione degli amministratori indipendenti non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

La Politica sulla Remunerazione prevede l'attribuzione di un compenso aggiuntivo in misura fissa a favore degli Amministratori indipendenti che facciano parte dei Comitati costituiti in seno al Consiglio e per la carica di Vice Presidente, ciò al fine di remunerare adeguatamente l'attività e l'impegno aggiuntivi messi a disposizione e a beneficio della Società.

Per ulteriori informazioni si rinvia a quanto indicato al precedente paragrafo f).

p) se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta e l'indicazione di tali società

Nella definizione della Politica sulla Remunerazione Gas Plus non ha utilizzato politiche retributive di altre società come riferimento.

q) gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, la Società ha facoltà di derogare temporaneamente alla Politica sulla Remunerazione, ove vengano previste le condizioni procedurali per l'applicazione della deroga e la specificazione degli elementi della politica a cui si può derogare, con la precisazione che per circostanze eccezionali si intendono solamente le situazioni in cui la deroga alla Politica sulla Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la sua capacità di stare sul mercato.

Alla luce di quanto sopra, la deroga può essere applicata ai seguenti elementi della Politica sulla Remunerazione: premi straordinari e benefici non monetari.

Ogni eventuale deroga, che avrà carattere solo temporaneo, alla Politica sulla Remunerazione deve essere approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, nel rispetto dei principi normativi, regolamentari e procedurali in materia di operazioni con parti correlate, ove applicabili, nonché dei principi della presente Politica sulla Remunerazione.

La delibera del Consiglio di Amministrazione, inoltre, determina la durata della deroga e gli elementi della Politica oggetto di deroga.

2. ***Con riferimento ai componenti degli organi di controllo, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del codice civile, la sezione descrive gli eventuali criteri di determinazione del compenso. Qualora l'organo di controllo uscente, in vista della formulazione da parte dei soci di proposte all'assemblea in ordine al compenso dell'organo di controllo, abbia trasmesso alla società approfondimenti sulla quantificazione dell'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico, la sezione contiene una sintesi di tali approfondimenti***

La remunerazione prevista per la carica di membro del Collegio Sindacale è stata determinata dall'Assemblea dei soci del 16 maggio 2018, ai sensi dell'art. 2402 cod. civ. e dell'art. 22 dello Statuto sociale, tenendo in considerazione il principio espresso in merito dal Codice in vigore al momento della nomina, secondo cui *la remunerazione dei sindaci è commisurata all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa.*

In particolare, l'Assemblea del 16 maggio 2018 ha fissato per il Collegio Sindacale un emolumento complessivo per ciascun anno di carica pari ad Euro 135.000, suddiviso in Euro 55.000 annui per il Presidente ed in Euro 40.000 annui per ciascuno dei Sindaci Effettivi.

Il Collegio Sindacale non ha trasmesso a Gas Plus approfondimenti sulla quantificazione dell'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico.

SEZIONE II: compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La presente Sezione II, sottoposta a voto consultivo da parte dell'Assemblea dei Soci, illustra nominativamente i compensi relativi all'esercizio 2020, corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, all'Amministratore Delegato, nonché al Direttore Generale e, in forma aggregata, a altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fornendo in particolare le informazioni previste dall'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti.

I compensi di altro Dirigente con Responsabilità Strategica sono indicati nell'apposita Tabella 1 (di cui alla Seconda Parte della presente Sezione II), con la precisazione che lo stesso non ha percepito nell'Esercizio 2020 un compenso complessivo maggiore rispetto al compenso attribuito all'Amministratore Delegato.

I compensi sono stati corrisposti nell'osservanza della politica in materia di remunerazione per l'esercizio di riferimento.

PRIMA PARTE

Nella presente parte si fornisce rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione per l'esercizio 2020, compresi gli eventuali trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziando la coerenza con la politica di remunerazione di riferimento.

Preliminarmente si precisa che è prevista una polizza assicurativa cd. D&O (Directors & Officers) Liability a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali, Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategica.

1. Compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e di altri dirigenti con responsabilità strategica

1.1 Componenti del Consiglio di Amministrazione

L'Assemblea dei Soci, tenutasi in data 16 maggio 2018, ha nominato quali componenti del Consiglio di Amministrazione i seguenti Consiglieri: Davide Usberti, con la carica di Presidente, Lino Gilioli (Amministratore Indipendente), Lisa Orlandi (Amministratore Indipendente), Roberto Pistorelli, Cinzia Triunfo, Anna Maria Varisco (Amministratore Indipendente), Giovanni Dell'Orto e Nicola De Blasio (Amministratore Indipendente).

L'Assemblea del 16 maggio 2018 ha fissato: (i) un compenso annuo per ciascuno dei componenti il Consiglio di Amministrazione, incluso il componente con la carica di Presidente, nella misura di Euro 10.000; (ii) un compenso integrativo per il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Euro 35.000 annui, con facoltà per il Consiglio di Amministrazione di aumentare detto compenso mediante l'utilizzo del compenso integrativo annuo complessivo di cui al successivo punto (iii); (iii) un compenso integrativo annuo complessivo di Euro 100.000, con facoltà per il Consiglio di assegnarlo, in tutto o in parte, ai suoi membri qualora ne ravvisi l'opportunità e anche in funzione della eventuale nomina di un Vice Presidente. La stessa Assemblea ha escluso l'erogazione di detti compensi a favore del Consigliere, nonché Presidente, Davide Usberti e del Consiglieri Cinzia Triunfo, fino a quando gli stessi avranno in essere con la Società un rapporto di lavoro dirigenziale.

Per l'assegnazione del compenso integrativo annuo complessivo da parte del Consiglio di Amministrazione a favore di uno o più Consiglieri in ragione delle funzioni assegnate si rinvia ai successivi paragrafi 1.3 e 1.4.

La remunerazione degli Amministratori indipendenti e non esecutivi non è legata ai risultati economici della Società.

Ai Consiglieri spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro incarico.

Si precisa che il Consigliere Roberto Pistorelli ha percepito non in ragione della carica di Amministratore, ma per attività professionale svolta in forza di apposito contratto di consulenza con società del Gruppo un compenso nell'Esercizio 2020 pari a Euro 41.377.

1.2 Amministratore Delegato

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 16 maggio 2018, dopo l'Assemblea tenutasi in pari data ha nominato quale Amministratore Delegato, il Consigliere e Presidente Davide Usberti, senza attribuire compensi specifici per tale funzione.

Nel corso dell'Esercizio 2020, dunque, la carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta dal Consigliere e Presidente del Consiglio di Amministrazione Davide Usberti, al quale tutti i compensi, come di seguito indicati, sono stati corrisposti in ragione del rapporto dirigenziale e come retribuzione da lavoro dipendente della Società.

La remunerazione si compone di una componente fissa e di una componente variabile a breve termine, quest'ultima è legata agli specifici risultati conseguiti nell'anno (MBO) ed è erogata dopo la consuntivazione dei risultati economici dell'esercizio di riferimento. L'MBO ha un valore massimo pari al 25% della RAL; di questa quota normalmente una componente tra il 60% e il 70% è riferita (sempre rispetto ai valori massimi) a obiettivi economici, in larga misura corrispondenti a quelli generali del Gruppo per l'anno (*EBITDA* ed *EBIT*) o a obiettivi economici o industriali e commerciali delle principali *Business Unit*, mentre la quota complementare è riferita a obiettivi qualitativi.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione corrisposta all'Amministratore Delegato nel corso dell'Esercizio 2020:

- componente fissa, come compenso annuo lordo, pari ad Euro 380.000;
- componente variabile a breve termine pari a Euro 66.500, che si riferisce all'MBO erogato nell'anno 2020 ma relativo all'Esercizio 2019. Tale componente è stata erogata nella misura pari al 70% dell'importo massimo complessivo erogabile e per l'importo massimo della sola componente riferita agli obiettivi economici e non per quella residua riferita a obiettivi qualitativi. La misura di tale componente variabile è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'11 settembre 2020, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione del 9 settembre 2020, il tutto nell'osservanza della politica per la remunerazione relativa all'esercizio di riferimento, ossia 2019.

Per quanto riguarda la componente variabile a breve termine e, dunque, l'MBO per l'Esercizio 2020, l'importo massimo, nella componente di obiettivi economici e di obiettivi qualitativi, ammonta a Euro 95.000. Tuttavia, ad oggi non è stato ancora determinato l'importo erogabile, che avverrà da parte degli organi competenti (Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e per le Remunerazioni) e nell'osservanza della politica per la remunerazione dell'esercizio di riferimento, ossia 2020, a seguito dei dati disponibili dopo l'approvazione dei bilanci di esercizio e consolidato al 31 dicembre 2020.

Nell'ambito della remunerazione totale corrisposta nell'Esercizio 2020 la proporzione tra la componente fissa e la componente variabile, che come sopra di competenza all'esercizio 2019, è stata pari a circa il 17,5%.

Non sono previste indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o mancato rinnovo o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio.

1.3 Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione – Presidente del Comitato Controllo e Rischi – Presidente del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 16 maggio 2018, dopo l'Assemblea tenutasi in pari data, ha nominato il Consigliere Lino Gilioli:

- Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e *Lead Independent Director*, con un compenso annuo pari a Euro 10.000 per la carica assegnata;
- Presidente del Comitato Controllo e Rischi, con un compenso annuo pari a Euro 15.000 per la carica assegnata;
- Presidente del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, con un compenso annuo pari a Euro 15.000 per la carica assegnata;

nella stessa riunione il Consiglio ha nominato Lino Gilioli come Membro dell'Organismo di Vigilanza, con un compenso annuo pari ad Euro 7.500 per la carica assegnata.

I compensi, come sopra indicati e attribuiti dal Consiglio di Amministrazione del 16 maggio 2018, sono in aggiunta al compenso annuo, pari a Euro 10.000 per la carica di Consigliere stabilito dall'Assemblea del 16 maggio 2018.

1.4 Componente del Comitato Controllo e Rischi – Componente del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 16 maggio 2018, dopo l'Assemblea tenutasi in pari data, ha nominato il Consigliere Anna Maria Varisco:

- componente del Comitato Controllo e Rischi, con un compenso annuo pari a Euro 7.500 per la carica assegnata;
- componente del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, con un compenso annuo pari a Euro 7.500 per la carica assegnata.

I compensi, come sopra indicati e attribuiti dal Consiglio di Amministrazione del 16 maggio 2018, sono in aggiunta al compenso annuo, pari a Euro 10.000 per la carica di Consigliere stabilito dall'Assemblea del 16 maggio 2018.

1.5 Direttore Generale

Il Consigliere Cinzia Triunfo, nominato Direttore Generale con delibera consiliare del 13 novembre 2014, percepisce tutti i compensi, come di seguito indicati, in ragione del rapporto dirigenziale e come retribuzione da lavoro dipendente della Società.

La remunerazione corrisposta al Direttore Generale nel corso dell'Esercizio 2020 si compone di una componente fissa e di una componente variabile a breve termine, quest'ultima è legata agli specifici risultati conseguiti nell'anno (MBO) ed è erogata dopo la consuntivazione dei risultati economici dell'esercizio di riferimento. L'MBO ha un valore massimo pari al 25% della RAL; di questa quota normalmente una componente tra il 60% e il 70% è riferita (sempre rispetto ai valori massimi) a obiettivi economici, in larga misura corrispondenti a quelli generali del Gruppo per l'anno (*EBITDA* ed *EBIT*) o a obiettivi economici o industriali e commerciali delle principali *Business Unit*, mentre la quota complementare è riferita a obiettivi qualitativi.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione corrisposta al Direttore Generale nel corso dell'Esercizio 2020:

- componente fissa, come compenso annuo lordo, pari ad Euro 270.000
- componente variabile a breve termine pari a Euro 47.250, che si riferisce all'MBO erogato nell'anno 2020 ma relativo all'Esercizio 2019. Tale componente è stata erogata nella misura pari al 70% dell'importo massimo complessivo erogabile e per l'importo massimo della sola componente riferita agli obiettivi economici e non per quella residua riferita a obiettivi qualitativi. La misura di tale

componente variabile è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'11 settembre 2020, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione del 9 settembre 2020, il tutto nell'osservanza della politica per la remunerazione relativa all'esercizio di riferimento, ossia il 2019;

- benefici non monetari, relativi all'auto aziendale come *fringe benefit*, pari ad Euro 2.578.

Per quanto riguarda la componente variabile a breve termine e, dunque, l'MBO per l'Esercizio 2020, l'importo massimo, nella componente di obiettivi economici e di obiettivi qualitativi, ammonta a Euro 67.500. Tuttavia, ad oggi non è stato ancora determinato l'importo erogabile, che avverrà da parte degli organi competenti (Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e per le Remunerazioni) e nell'osservanza della politica per la remunerazione dell'esercizio di riferimento, ossia 2020, a seguito dei dati disponibili dopo l'approvazione dei bilanci di esercizio e consolidato al 31 dicembre 2020.

Nell'ambito della remunerazione totale corrisposta nell'Esercizio 2020 la proporzione tra la componente fissa e la componente variabile, che come sopra di competenza all'esercizio 2019, è stata pari a circa il 17,5%.

1.6 Collegio Sindacale

L'Assemblea dei Soci, tenutasi in data 16 maggio 2018, ha nominato quali componenti del Collegio Sindacale: Lorenzo Pozza, come Presidente, Claudio Raimondi, come Sindaco Effettivo, Laura Guazzoni, come Sindaco Effettivo, nonché Gloria Marino, come Sindaco Supplente, e Manuel Menis, come Sindaco supplente. La stessa Assemblea ha fissato per il Collegio Sindacale un emolumento complessivo per ciascun anno di carica pari ad Euro 135.000, suddiviso in Euro 55.000 annui per il Presidente ed in Euro 40.000 annui per ciascuno dei Sindaci Effettivi.

Il Consiglio di Amministrazione del 16 maggio 2018, successivamente all'Assemblea dei Soci, tenutasi in pari data, ha nominato Claudio Raimondi come Membro dell'Organismo di Vigilanza, prevedendo un emolumento complessivo per ciascun anno di carica pari ad Euro 7.500, compenso che si aggiunge a quello percepito come Sindaco Effettivo.

La remunerazione prevista per la carica di membro del Collegio Sindacale è stata determinata dall'Assemblea dei soci del 16 maggio 2018, ai sensi dell'art. 2402 cod. civ. e dell'art. 22 dello Statuto sociale, tenendo in considerazione il principio espresso dall'articolo 8.C.3 (ad oggi 8.C.4) del Codice di Autodisciplina, secondo cui *la remunerazione dei sindaci è commisurata all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa.*

1.7 Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La retribuzione dell'altro Dirigente con responsabilità strategiche si compone di una componente fissa e di una componente variabile a breve termine che è legata agli specifici risultati conseguiti nell'anno (MBO) ed è erogata dopo la consuntivazione dei risultati economici dell'esercizio di riferimento. L'MBO ha un valore massimo pari al 25% della RAL; di questa quota normalmente una componente tra il 60% e il 70% è riferita (sempre rispetto ai valori massimi) a obiettivi economici, in larga misura corrispondenti a quelli generali del Gruppo per l'anno (*EBITDA* ed *EBIT*) o a obiettivi economici o industriali e commerciali delle principali *Business Unit*, mentre la quota complementare è riferita a obiettivi qualitativi.

Per l'Esercizio 2020 la componente variabile a breve termine si riferisce all'MBO relativo all'Esercizio 2019. Tale componente è stata erogata nella misura pari al 70% dell'importo massimo complessivo erogabile e per l'importo massimo della sola componente riferita agli obiettivi economici e non per quella residua riferita a obiettivi qualitativi. La misura di tale componente variabile è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'11 settembre 2020, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione del 9 settembre 2020, il tutto nell'osservanza della politica per la remunerazione relativa all'esercizio di riferimento, ossia 2019.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione corrisposta all'altro Dirigente con responsabilità strategiche nel corso dell'Esercizio 2020:

- componente fissa, come compenso annuo lordo, pari ad Euro 136.713;
- componente variabile a breve termine pari a Euro 23.857, che si riferisce all'MBO erogato nell'anno 2020 ma relativo all'Esercizio 2019. Tale componente è stata erogata nella misura pari al 70% dell'importo massimo complessivo erogabile e per l'importo massimo della sola componente riferita agli obiettivi economici e non per quella residua riferita a obiettivi qualitativi;
- benefici non monetari, relativi all'auto aziendale come *fringe benefit*, pari ad Euro 2.880.

Per quanto riguarda la componente variabile a breve termine e, dunque, l'MBO per l'Esercizio 2020, ad oggi l'importo erogabile non è stato ancora determinato e ciò avverrà da parte degli organi competenti (Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e per le Remunerazioni) e nell'osservanza della politica per la remunerazione dell'esercizio di riferimento, ossia 2020, a seguito dei dati disponibili dopo l'approvazione dei bilanci di esercizio e consolidato al 31 dicembre 2020.

2. Attribuzione di indennità e/o altri benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio

Nel corso dell'esercizio 2020 non sono stati attribuiti indennità e/o benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

3. Applicazioni delle deroghe previste dalla politica di remunerazione

La Società non ha applicato deroghe alla politica di remunerazione approvata per l'Esercizio 2020.

4. Applicazione dei meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "claw-back")

La Società non ha applicato meccanismi di correzione ex post in relazione alla remunerazione erogata nell'Esercizio 2020.

5. Informazioni di confronto

Di seguito è illustrato il confronto tra la variazione annuale:

- (i) della remunerazione dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente

Carica	Anno 2018	Anno 2019	Variazione (€)	Variazione (%)
Presidente e Amministratore Delegato Davide Usberti (compensi percepiti come dirigente)	660.000	446.500	-213.500	-32,35
Amministratore e Direttore Generale Cinzia Triunfo (compensi percepiti come dirigente)	470.000	317.250	-152.750	-32,50
Dirigente con responsabilità strategiche	235.035	160.570	-74.515	-31,68

(ii) dei risultati della società (consolidato)

	Anno 2018	Anno 2019	Variazione (€)	Variazione (%)
Ricavi totali	88.600.000	93.500.000	4.900.000	5,53
EBITDA	22.700.000	21.800.000	-900.000	-3,96
EBIT	3.100.000	2.500.000	-600.000	-19,35
EBT	-2.500.000	-1.000.000	1.500.000	60,00
Risultato netto	-1.800.000	-600.000	1.200.000	66,66
PFN	42.000.000	66.000.000	24.000.000	57,14

(iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione

	Anno 2018	Anno 2019	Variazione (€)	Variazione (%)
Remunerazione annua lorda media	41.205	39.100	-2.150	-5,22

6. Informazioni su come la società abbia tenuto conto del voto espresso dall'assemblea sulla seconda sezione della relazione dell'esercizio precedente

L'Assemblea degli azionisti tenutasi in data 26 maggio 2020 ha approvato la Sezione II sui compensi corrisposti della Relazione sulla remunerazione relativa all'esercizio 2019 con n. 33.421.175 voti favorevoli (99,995159% del capitale presente) e n. 1.618 voti contrari (0,004841% del capitale presente).

SECONDA PARTE

Per il dettaglio dei compensi corrisposti nell'esercizio 2020, si rimanda alla Tabella 1, in cui sono indicati nominativamente i compensi corrisposti ad Amministratori, al Direttore Generale, ai Sindaci, e a altro Dirigente con Responsabilità Strategiche, tenuto conto di eventuali cariche ricoperte per una frazione di anno. È fornita inoltre separata indicazione dei compensi percepiti da società controllate e/o collegate ad eccezione di quelli rinunciati o riversati alla Società.

In particolare:

- nella colonna (1) i “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, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente;
- nella colonna (2) i “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;
- nella colonna (3), sezione “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 Tabella 3B, colonne 2A, 2B e 4, riga (III).

Non sono riportate la Tabella 2 e la Tabella 3, in assenza di stock-option e di piani di incentivazione a favore di componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Tabella 1 - Allegato 3A, Schema 7-bis al Regolamento Emittenti

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri 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					
Davide Usberti	Presidente e Amministratore Delegato	2020	Approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				380.000 *	-	66.500 **	-	-	-	446.500	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				380.000 *	-	66.500 **	-	-	-	446.500	-	-

* Fino a quando il Signor Davide Usberti è legato a Gas Plus da un rapporto di lavoro dirigenziale, non percepisce compensi né in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione né in qualità di Amministratore Delegato; l'importo indicato è pertanto la retribuzione da lavoro dipendente

** Valore MBO 2019

NB: Valore massimo dell'MBO 2020 € 95.000. L'effettiva quota di retribuzione maturata nell'esercizio 2020 per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso sarà determinata successivamente alla data di pubblicazione della Relazione

(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					
Lino Gilioli	Vice Presidente e <i>Lead Independent Director</i>	2020	Approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000 *	30.000 **	-	-	-	7.500 ***	57.500	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-		-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				20.000 *	30.000 **	-	-	-	7.500 ***	57.500	-	-

* Di cui 10.000 quale Vice Presidente

** Di cui 15.000 quale Presidente del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e 15.000 quale Presidente del Comitato Controllo e Rischi

*** Percepiti in qualità di componente dell'Organismo di Vigilanza

(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					
Nicola De Blasio	Amministratore	2020	Approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-

(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 Dell'Orto	Amministratore	2020	Approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-

(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					
Lisa Orlandi	Amministratore	2020	Approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-

(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					
Roberto Pistorelli	Amministratore	2020	Approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	41.377	41.377	-	-
(III) Totale				10.000	-	-	-	-	41.377	51.377	-	-

NB: L'importo di € 41.377 comprende le prestazioni di consulenza per le seguenti società del Gruppo: Gas Plus Italiana e Società Padana Energia

(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					
Cinzia Triunfo	Amministratore	2020	Approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				270.000 *	-	47.250	-	2.578***	-	319.828	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				270.000 *	-	47.250	-	2.578***	-	319.828	-	-

* Fino a quando l'Ing. Cinzia Triunfo è legata a Gas Plus da un rapporto di lavoro dirigenziale, non percepisce compensi in qualità di Amministratore; l'importo indicato è pertanto la retribuzione da lavoro dipendente.

** Valore MBO 2019

*** importo erogato in virtù del rapporto dipendente

NB: Valore massimo dell'MBO 2020 € 67.500. L'effettiva quota di retribuzione maturata nell'esercizio 2020 per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso sarà determinata successivamente alla data di pubblicazione della Relazione

(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					
Anna Maria Varisco	Amministratore	2020	Approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	15.000 *	-	-	-	-	25.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10.000	15.000 *	-	-	-	-	25.000	-	-

* Di cui 7.500 quale componente del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e 7.500 quale componente del Comitato Controllo e Rischi

(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					
Lorenzo Pozza	Presidente Collegio Sindacale	2020	Approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				55.000	-	-	-	-	-	55.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				55.000	-	-	-	-	-	55.000	-	-

(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					
Laura Guazzoni	Sindaco effettivo	2020	Approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-

(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					
Claudio Raimondi	Sindaco effettivo	2020	Approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	-	-	-	-	7.500 *	47.500	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-
(III) Totale				50.000	-	-	-	-	7.500 *	57.500	-	-

* Compenso percepito in qualità di componente dell'Organismo di Vigilanza.

(A)(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza	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					
1 Dirigente con responsabilità strategiche	2020	-									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			136.713	-	23.857*	-	2.880	-	163.450	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			136.713	-	23.857	-	2.880	-	163.450	-	-

* Valore MBO 2019

NB: Valore massimo MBO 2020 € 34.178. L'effettiva quota di retribuzione maturata nell'esercizio 2020 per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso sarà determinata successivamente alla data di pubblicazione della Relazione

Allegato 3A, Schema 7-ter al Regolamento Emittenti

Tabella 1

Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo

Nome e cognome	Società partecipata	Carica	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Davide Usberti*	Gas Plus S.p.A.	Presidente e Amministratore Delegato	33.206.173	-	-	33.206.173

* Azioni detenute indirettamente tramite US. FIN S.r.l.