



**Relazione sulla Politica in materia di
Remunerazione 2023 e sui Compensi
Corrisposti 2022**

La Nostra Identità

Valori, Mission e Purpose sono la sintesi della nostra Identità. Raccontano ciò che siamo e che vogliamo diventare. **Insieme.**

VISION

Essere protagonista nel mondo delle energie, guidandone l'evoluzione con innovazione continua e sostenibile, per migliorare la qualità della vita delle persone.

MISSION

Garantiamo alla collettività servizi energetici con efficienza, sicurezza ed eccellenza da oltre 180 anni.

Favoriamo la transizione energetica realizzando le reti del futuro e promuovendo soluzioni innovative e sostenibili.

Ci prendiamo cura delle comunità locali. Alimentiamo relazioni positive e generative con tutti coloro che raggiungiamo: cittadini, aziende, fornitori e azionisti.

Ci apriamo a nuovi mercati dove applicare le nostre competenze distintive.

Promuoviamo la crescita delle persone e valorizziamo i talenti, costruendo ambienti di lavoro inclusivi e stimolanti.

PURPOSE

Pionieri per **PASSIONE** e costruttori per **VOCAZIONE** offriamo tutta la nostra energia per accelerare la **TRANSIZIONE ECOLOGICA**.

Lo facciamo **PER NOI**.
Lo facciamo **PER TUTTI**.



ITALGAS

***Relazione sulla Politica in materia di
Remunerazione e sui Compensi Corrisposti***

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 9 marzo 2023

**La Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti è pubblicata
nella sezione “Governance - Remunerazione” del sito internet della Società (www.italgas.it)**

Indice

Lettera del Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione	4
Politica sulla Remunerazione 2023: executive summary	9
Novità 2023	11
Caratteristiche chiave della Politica sulla Remunerazione	13
1. Principi e linee guida generali.....	14
2. Pay-mix.....	15
3. Politica sulla Remunerazione e performance.....	16
4. Politica sulla Remunerazione, strategia e sostenibilità.....	20
5. Attività di engagement	30
Premessa	34
Prima Sezione – Politica sulla Remunerazione 2023	36
1. La Governance del processo di remunerazione	36
2. Finalità e principi generali della Politica sulla Remunerazione.....	47
3. Politica sulla Remunerazione 2023	53
Seconda Sezione – Compensi Corrisposti 2022 e altre informazioni	74
1. Attuazione delle Politiche retributive 2022	74
2. Consuntivazione delle performance dei piani di incentivazione variabile	76
3. Compensi corrisposti agli Amministratori	80
4. Compensi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	84
Tabelle Consob	90
Tabella 1 – Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	90
Tabella 2 – Stock option assegnate agli Amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	100
Tabella 3.A – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ...	101
Tabella 3.B – Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	103
Tabella 4 – Partecipazioni detenute.....	105

Lettera del Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione

Gentili Azionisti,

sono lieta di presentare la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2023 e sui Compensi Corrisposti per il 2022, documento con cui ci proponiamo di comunicare in modo trasparente e completo le politiche di remunerazione di Italgas ed il loro legame con la strategia di business e di sostenibilità, rafforzando sempre di più il costruttivo dialogo con tutti gli *stakeholder*.

Il Comitato Nomine e Remunerazione, costituito a seguito dell'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2022 e ad oggi composto, oltre che dalla sottoscritta, dai Consiglieri Manuela Sabbatini e Claudio De Marco, è al primo anno del proprio mandato triennale e ritiene doveroso ringraziare i precedenti membri del Comitato per quanto realizzato.

Grazie all'ascolto dei principali *stakeholder* e alle analisi effettuate da consulenti indipendenti, il Comitato Nomine e Remunerazione ha potuto constatare un generale apprezzamento della politica di remunerazione di Italgas, che ha trovato riscontro anche nei voti favorevoli espressi dall'Assemblea degli Azionisti per entrambe le sezioni della relazione.

Il Comitato ritiene che la Politica sulla Remunerazione del Gruppo rappresenti a tutt'oggi un elemento cardine per il conseguimento degli obiettivi di business e di sostenibilità nel medio lungo termine e per la creazione di valore per gli azionisti. Pertanto, le attività e le decisioni del Comitato Nomine e Remunerazione per la presente Politica sulla Remunerazione mirano, da un lato, ad assicurare il pieno allineamento con il Piano Strategico 2022-2028 e con il Piano di Creazione di Valore in ottica di sviluppo sostenibile, dall'altro a sottoporre all'approvazione degli azionisti un documento coerente con il percorso svolto da Italgas negli ultimi anni, che ha visto una progressiva evoluzione sia da un punto di vista di business sia da un punto di vista di politica di remunerazione.

Il 2022 è stato sicuramente un anno importante nella storia di Italgas: ha visto infatti il Gruppo sempre più protagonista nella digitalizzazione della rete di distribuzione in Italia e nello sviluppo del business legato all'efficienza energetica, e ha portato al *closing* finale dell'acquisizione di Depa Infrastructure in settembre, con l'avvio dei relativi processi di integrazione. Italgas si avvia quindi ad operare attivamente al di fuori dei confini nazionali, esportando l'elevata conoscenza e competenza che il Gruppo può vantare nel settore del gas e nella digitalizzazione del business. Ne deriva sicuramente una maggiore complessità e nuove sfide per il Gruppo, che però ha tutte le carte in regola per affrontarle al meglio.

La presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti ha l'obiettivo di mantenere un costante allineamento tra l'evoluzione di business di Italgas e la strategia di remunerazione e la creazione di valore sostenibile da parte della Società per tutti i suoi stakeholder tutto ciò unito alla volontà di migliorare ulteriormente la trasparenza ed il livello di rappresentazione di tutte le informazioni utili.

In particolare, ritengo sia rilevante evidenziare alcuni elementi che poi troverete descritti nel documento:

- il rinnovo del Piano di Incentivazione di Lungo Termine, in approvazione alla presente Assemblea degli Azionisti, che pur in continuità rispetto al precedente prevede un maggior peso della componente legata alla sostenibilità, che passa dal 15% al 20%, e un forte legame della stessa con obiettivi quantitativi, misurabili e comunicati al mercato oltre che inclusi nel piano strategico del Gruppo;
- il mantenimento e la costante ricerca di una scheda societaria annuale di performance bilanciata tra indicatori economico-finanziari, che rimangono la chiave per misurare i risultati in termini di gestione aziendale, e gli indicatori ESG, fondamentali nel percorso di sviluppo sostenibile intrapreso dalla Società e dal mercato;
- l'introduzione, per la prima volta nella storia del Gruppo, di linee guida relative al possesso azionario (c.d. *shareholding guidelines*) per l'Amministratore Delegato che prevedono la detenzione di un predefinito numero di azioni Italgas per tutto l'orizzonte temporale del mandato. Ciò rafforza ulteriormente il legame tra remunerazione, performance ed interessi degli azionisti oltre che un costante allineamento alle migliori prassi di mercato.

Il documento è stato ulteriormente rinnovato, introducendo una sezione specifica sulle novità introdotte per il 2023 e dando sempre più evidenza al legame tra performance e remunerazione, soprattutto in ottica di sviluppo sostenibile, con focus sui principali risultati raggiunti in termini di sostenibilità, di diversità e di inclusione. Inoltre, è stata ulteriormente rafforzata la veste grafica al fine di migliorare sempre più il livello di trasparenza e comunicazione dei contenuti.

Si conferma la rappresentazione delle numerose iniziative svolte in favore di tutte le persone Italgas, grazie anche a strumenti di ascolto come l'indagine di clima, in ottica di sostegno, *welfare* e *wellbeing* ed in coerenza con gli obiettivi declinati nel Piano di Creazione di Valore Sostenibile.

La Politica sulla Remunerazione 2023 è definita in sostanziale continuità rispetto alla precedente e trae origine da alcuni principi cardine:

- **COERENZA:** le analisi di mercato interno ed esterno realizzate nel 2022 assicurano pieno allineamento rispetto alle principali prassi di mercato e di governance, con l'obiettivo di assicurare proposte e decisioni del Consiglio di Amministrazione fedeli alla Politica di Remunerazione di Italgas e all'approccio che da sempre è comunicato agli *stakeholder* sui temi relativi alla remunerazione.
- **ASCOLTO:** facendo leva su un costante e approfondito dialogo con tutti gli *stakeholder* interni ed esterni al fine di assicurare la piena corrispondenza della Politica sulla Remunerazione con i fattori chiave del piano strategico e la creazione di valore per gli azionisti. Il Comitato ha accolto favorevolmente l'incremento delle votazioni positive dell'Assemblea degli Azionisti 2022 e ha nuovamente condotto, con il supporto della funzione Risorse Umane e Organizzazione, una analisi approfondita in merito alle principali evidenze emerse al fine di identificare le aree di miglioramento su cui intervenire e che trovate integrate nel presente documento.

Ritengo sempre di estrema importanza segnalare la continuità nell'ascolto delle persone Italgas, *stakeholder* per eccellenza, tramite apposita indagine di clima, condotta anche nel 2022 e a cui hanno partecipato l'86% dei dipendenti del Gruppo in Italia e l'80% dei dipendenti in Grecia.

- **SOSTENIBILITA' E INCLUSIONE:** le tematiche di sostenibilità ed inclusione, oltre al collegamento della remunerazione a obiettivi di breve, medio e lungo termine e al legame con il titolo azionario, sono costantemente al centro delle decisioni strategiche del gruppo. Tutto ciò trova riscontro, ad esempio, nei piani di incentivazione diretti al Management, sia nel breve che nel lungo termine come anticipato precedentemente per il nuovo piano ILT, garantendo un forte allineamento alla matrice di materialità e alla strategia di sostenibilità di Italgas. Il complessivo allineamento è anche assicurato da uno strutturato processo di assegnazione di obiettivi all'interno delle diverse funzioni aziendali, che determina un elevato *commitment* al conseguimento degli obiettivi di sostenibilità previsti dal Piano Strategico di Italgas, in relazione alle tematiche ambientali, sociali e di governance, ivi inclusa la sicurezza della rete su cui da sempre la Società pone estrema attenzione. La presente Relazione evidenzia e mette in luce, tra l'altro, i principali risultati raggiunti nel 2022, sia sotto un profilo di sostenibilità ambientale, sia in termini di inclusione e diversità. In merito a quest'ultimo punto è sicuramente importante evidenziare gli importanti risultati conseguiti sulla presenza femminile in posizioni di responsabilità, che ha raggiunto il 24,7% a fine 2022, tema che rimane prioritario per il Gruppo anche per il 2023.

La Politica di Remunerazione è inoltre coerente con *vision, mission e purpose* aziendale e con il nuovo modello di *leadership* sviluppato dal Top Management articolato su tre assi principali Eccellenza, Innovazione e Persone. I principi valoriali trovano pieno riscontro nella politica e saranno la base per ulteriore sviluppo della stessa.

Riteniamo che questo approccio possa essere valutato positivamente e rispecchi le attese di tutti gli *stakeholders* di Italgas, assicurando allo stesso tempo una Politica sulla Remunerazione allineata con le migliori prassi nazionali e internazionali.

Colgo l'occasione per ringraziare i colleghi consiglieri e membri del Comitato Nomine e Remunerazione, Manuela Sabbatini e Claudio De Marco, per il minuzioso e appassionato lavoro svolto insieme e l'ottimo avvio delle attività del presente Comitato, per cui ringrazio anche l'Avv. Lorenzo Parola che mi ha preceduto all'inizio di questo mandato nel ruolo di Presidente del Comitato.

Con la speranza che la presente Relazione rappresenti un quadro efficace ed esaustivo della Politica Retributiva di Italgas, desidero ringraziare fin da ora per la disponibilità al confronto e per il sostegno durante l'Assemblea degli Azionisti in un'ottica di continuo e proficuo dialogo volto al conseguimento di obiettivi comuni ed ambiziosi.

Fabiola Mascardi

Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione

Politica sulla Remunerazione 2023: executive summary

Si riportano di seguito le principali caratteristiche della Politica sulla Remunerazione per il 2023, elaborata in considerazione di specifici *benchmark* retributivi effettuati con il supporto di un *advisor* indipendente e altamente specializzato e tenendo conto delle *best practice* nazionali ed internazionali.

Componente	Finalità e caratteristiche	Importi																		
Remunerazione fissa	<p>Remunera per il ruolo ricoperto, in modo da garantire attrattività e motivazione.</p> <p>Viene definita in coerenza con la complessità e le responsabilità che il ruolo gestisce, in modo da garantire equità interna, ed è monitorata rispetto al mercato esterno, per garantirne il giusto livello di competitività.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente: € 300.000 • AD: € 850.000 • DRS: definita in relazione al ruolo attribuito • Amministratori non esecutivi: € 50.000 																		
Incentivazione di breve termine (IBT)	<p>Definisce un chiaro e predeterminato legame tra retribuzione e performance annuale. Il valore dell'IBT dipende dal livello di raggiungimento di obiettivi economico-finanziari e di sostenibilità stabiliti dal Consiglio di Amministrazione:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>KPI</th> <th>Peso</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Profittabilità (EBITDA)</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>Investimenti (spending)</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Posizione Finanziaria Netta</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Sostenibilità:</td> </tr> <tr> <td>- Indice di frequenza degli infortuni</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>- Dispersioni sulla rete di distribuzione (in termini di percentuale di km di rete ispezionata)</td> <td>7,5%</td> </tr> <tr> <td>- Intensità energetica</td> <td>7,5%</td> </tr> <tr> <td>- Diversità e inclusione</td> <td>5%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Il Piano prevede inoltre un <i>performance gate</i> (punteggio complessivo $\geq 85\%$), il cui mancato raggiungimento determina l'azzeramento del <i>payout</i>, indipendentemente dal livello di raggiungimento dei singoli obiettivi.</p>	KPI	Peso	Profittabilità (EBITDA)	30%	Investimenti (spending)	25%	Posizione Finanziaria Netta	20%	Sostenibilità:		- Indice di frequenza degli infortuni	5%	- Dispersioni sulla rete di distribuzione (in termini di percentuale di km di rete ispezionata)	7,5%	- Intensità energetica	7,5%	- Diversità e inclusione	5%	<ul style="list-style-type: none"> • AD: incentivo target pari all'80% della remunerazione fissa (componente <i>up-front</i> target: 52% della remunerazione fissa) • DRS: incentivo target pari al 51% della remunerazione fissa (componente <i>up-front</i> target: 33% della remunerazione fissa)
KPI	Peso																			
Profittabilità (EBITDA)	30%																			
Investimenti (spending)	25%																			
Posizione Finanziaria Netta	20%																			
Sostenibilità:																				
- Indice di frequenza degli infortuni	5%																			
- Dispersioni sulla rete di distribuzione (in termini di percentuale di km di rete ispezionata)	7,5%																			
- Intensità energetica	7,5%																			
- Diversità e inclusione	5%																			
Co-investimento con differimento triennale 2021-2023	<p>Il 35% dell'incentivo di breve termine maturato viene differito in azioni e soggetto a co-investimento triennale, con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente l'allineamento tra <i>management</i> e <i>stakeholder</i>.</p> <p>L'incentivo differito è soggetto ad un'ulteriore condizione di performance (EBITDA cumulato) e ad un meccanismo di <i>matching share</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • AD: componente differita target pari al 28% della remunerazione fissa • DRS: componente differita target pari al 18% della remunerazione fissa <p><i>La quota indicata fa riferimento solamente alla componente differita, al netto della sua eventuale rivalutazione collegata alle performance e al matching aziendale descritto nella Prima Sezione della presente Relazione.</i></p>																		

Incentivazione di lungo termine 2023-2025 (ILT)	<p>Favorisce l'allineamento degli obiettivi individuali con quelli degli <i>stakeholder</i> nel lungo periodo, svolgendo anche una funzione di <i>retention</i>. Il valore dell'ILT maturato dipende dal livello di raggiungimento degli obiettivi di:</p> <table border="1" data-bbox="416 392 930 633"> <thead> <tr> <th>KPI</th> <th>Peso</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Utile Netto Consolidato</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Total Shareholder Return Relativo</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>Sostenibilità:</td> <td></td> </tr> <tr> <td>- Riduzione delle emissioni di CO₂ – scope 1 e 2</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>- Riduzione dei consumi netti di energia</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table>	KPI	Peso	Utile Netto Consolidato	50%	Total Shareholder Return Relativo	30%	Sostenibilità:		- Riduzione delle emissioni di CO ₂ – scope 1 e 2	10%	- Riduzione dei consumi netti di energia	10%	<ul style="list-style-type: none"> • AD: incentivo target pari al 65,5% della remunerazione fissa su base annua • DRS: incentivo target pari al 34% della remunerazione fissa su base annua
KPI	Peso													
Utile Netto Consolidato	50%													
Total Shareholder Return Relativo	30%													
Sostenibilità:														
- Riduzione delle emissioni di CO ₂ – scope 1 e 2	10%													
- Riduzione dei consumi netti di energia	10%													
Trattamenti e indennità di fine rapporto	<p>In coerenza con le prassi di mercato di riferimento e la normativa italiana, la Società può prevedere un'indennità per la cessazione del rapporto di lavoro e/o di amministrazione in forma di accordi individuali specifici.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • AD: 2 annualità della remunerazione fissa annuale integrata della media dell'incentivo variabile erogato nell'ultimo triennio • DRS: attualmente non sono previsti accordi di indennità di fine rapporto 												
Patto di non concorrenza	<p>A protezione dell'interesse aziendale, la Società può prevedere la stipulazione di patti di non concorrenza della durata di un anno a fronte dell'erogazione di un corrispettivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • AD: 1 annualità della remunerazione • DRS: attualmente non sono in essere patti di non concorrenza 												
Benefit	<p>Sono parte integrante del pacchetto retributivo e si caratterizzano per la loro natura prevalentemente assistenziale o previdenziale. Sono definiti in coerenza con le principali prassi di mercato e nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per la dirigenza.</p>	<p>AD e DRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fondo di previdenza complementare • Fondi di assistenza sanitaria integrativa • Coperture assicurative • Autovettura ad uso promiscuo 												
Linee guida di possesso azionario (“shareholding guidelines”)	<p>Contribuiscono a rafforzare ulteriormente l'allineamento con l'interesse degli azionisti nel lungo termine. Consistono nella richiesta di soddisfare un requisito minimo di possesso di azioni Italgas per tutta la permanenza nel ruolo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • AD: 1 annualità della remunerazione fissa 												
Claw-back	<p>Il <i>claw-back</i>, applicabile a tutti gli strumenti di incentivazione elencati, ha durata di 10 anni e ha la finalità di evitare comportamenti fraudolenti e/o non in linea con i valori aziendali e l'eccessiva presa in carico di rischi, che possano compromettere, sul lungo termine, la sostenibilità dell'azienda.</p>													
Gestori Indipendenti / Responsabili della Conformità in regime di “unbundling”	<p>Tutti i sistemi di incentivazione sopra definiti sono opportunamente declinati per i Gestori Indipendenti / Responsabili della Conformità identificati dal Gruppo Italgas, al fine di assicurare e garantire la neutralità della gestione delle infrastrutture essenziali, così come definito dalla normativa di riferimento.¹</p>													

¹ Ai sensi dell'Allegato A (TIUF) alla deliberazione 296/2015, modificato e integrato con la deliberazione 15/2018, che oltre a prevedere specifiche disposizioni relative agli obblighi di separazione (*unbundling*) funzionale per le imprese operanti nei settori dell'energia elettrica e del gas, disciplina i requisiti di indipendenza del Gestore Indipendente / Responsabile della Conformità delle imprese che operano in separazione societaria dalla vendita e dalla produzione.

Novità 2023

Al fine di garantire il continuo miglioramento della Politica sulla Remunerazione ed in considerazione delle risultanze di voto dell'Assemblea degli Azionisti 2022, dei *feedback* ricevuti da Proxy Advisors ed investitori, dell'evoluzione normativa e dei *trend* di mercato, la Società ha introdotto nella presente Relazione alcuni elementi di novità, di seguito sintetizzati:

- complessivo aggiornamento del *layout* e della rappresentazione delle informazioni, con particolare riferimento alla tabella di *executive summary* e alla sezione di sintesi delle caratteristiche chiave della Politica sulla Remunerazione, al fine di migliorare ulteriormente la comunicazione dei principali elementi retributivi e la fruizione del documento da parte degli *stakeholder*;
- approfondimento e aggiornamento dei *benchmark* retributivi per l'Amministratore Delegato e il Presidente, effettuati con il supporto di un *advisor* indipendente e altamente specializzato, in considerazione, oltre che del panel di società già utilizzato lo scorso anno, anche di un panel più ristretto composto da società italiane confrontabili con Italgas, prioritariamente appartenenti al settore Energy & Utilities e gestori di infrastrutture;
- adeguamento dei compensi fissi dell'Amministratore Delegato e del Presidente in coerenza con i principi della Politica sulla Remunerazione e con i *benchmark* di mercato, tenuto conto del significativo cambiamento del Gruppo Italgas rispetto al mandato precedente, con l'incremento di rilevanza dei business non regolati legati all'efficienza energetica e l'ampliamento del perimetro delle *operations* con l'acquisizione di Depa Infrastructure in Grecia, che determinano un significativo incremento della complessità di business e gestionale;
- introduzione del nuovo Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023-2025 (Piano ILT), sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2023. Sviluppato in sostanziale continuità con il precedente Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2020-2022 (IMLT), introduce una attenzione ancora più marcata verso la componente di sostenibilità tramite un incremento del relativo peso e la definizione di target quantitativi e strettamente correlati al Piano Strategico e al Piano di Creazione di Valore Sostenibile;

- mantenimento di un chiaro focus sulla sostenibilità anche per quanto riguarda la scheda societaria di breve termine, dove si è ulteriormente rafforzato il legame con il Piano Strategico e il Piano di Creazione di Valore Sostenibile;
- introduzione di un requisito sul possesso azionario (c.d. *shareholding guidelines*) per l'Amministratore Delegato, al fine di rafforzare ulteriormente l'allineamento degli interessi con gli azionisti nel lungo termine. In particolare, le linee guida istituite con la Politica sulla Remunerazione 2023 prevedono che l'Amministratore Delegato mantenga ricorrentemente un investimento in azioni della Società di controvalore pari ad almeno una annualità della propria retribuzione fissa;
- ulteriore affinamento e definizione del processo e degli elementi eventualmente soggetti a deroghe rispetto alla Politica sulla Remunerazione;
- incremento della trasparenza nella comunicazione e nella relativa rappresentazione grafica dei risultati nella Seconda Sezione del documento.

Le novità introdotte nel presente documento sono coerenti con le linee guida della Shareholders' Rights Directive II e con le disposizioni del Regolamento Emittenti e del Codice di Corporate Governance, e garantiscono, inoltre, l'allineamento con le *best practice* in materia del mercato nazionale ed internazionale.

Caratteristiche chiave della Politica sulla Remunerazione

La Politica sulla Remunerazione, che viene dettagliatamente illustrata nella Prima Sezione della presente Relazione, è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, in data 9 marzo 2023. Tale politica è volta a:

- i) promuovere il **successo sostenibile** attraverso il perseguimento degli **obiettivi del Piano Strategico e del Piano di Creazione di Valore Sostenibile**, con il miglioramento dei **risultati finanziari e non finanziari di lungo periodo**;
- ii) perseguire e promuovere la **creazione di valore** per i diversi *stakeholder* aziendali: dipendenti, azionisti, comunità locali, fornitori;
- iii) **attrarre, trattenere e motivare** persone dotate di elevate qualità professionali;
- iv) favorire il **commitment** delle risorse chiave in relazione agli obiettivi strategici;
- v) stimolare azioni e comportamenti rispondenti ai **valori** e alla **cultura** della Società nel rispetto dei principi di meritocrazia, inclusione e pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità, non discriminazione e integrità previsti dal Codice Etico.

1. Principi e linee guida generali

La Politica sulla Remunerazione di Italgas si caratterizza per un profondo legame al Piano Strategico ed al Piano di Creazione di Valore Sostenibile, oltre che per l'allineamento alle *best practice* di mercato e di *governance*. Pertanto, si fonda su alcuni principi e linee guida chiare di ciò che la Politica stessa prevede oppure esclude in materia di remunerazione per il Management.

Principi e linee guida della Politica sulla Remunerazione di Italgas

<p>Cosa prevede la nostra Politica</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Politica di remunerazione e piani di incentivazione variabile strettamente collegati a Piano Strategico e Piano di Creazione di Valore Sostenibile con obiettivi predeterminati, misurabili e coerenti con gli interessi dei diversi <i>stakeholder</i> ✓ Obiettivi che consentano una valutazione della performance aziendale sia in termini assoluti che relativi, con verifica ove possibile di entità terze. ✓ Coerenza della remunerazione complessiva rispetto ai referimenti di mercato soggetti a valutazione annuale per assicurare costante allineamento alle best practice ✓ Pay-mix bilanciato, finalizzato ad allineare la remunerazione alle performance effettivamente conseguite con una significativa incidenza delle componenti variabili di medio-lungo termine (anche con strumenti azionari) per il Top Management ✓ Adeguate periodi di vesting e differimenti degli incentivi in un orizzonte temporale almeno triennale ✓ Adozione di meccanismi di claw-back nei casi di errore, dolo e gravi e intenzionali violazioni di leggi e/o regolamenti ✓ Piano di engagement strutturato per raccogliere le aspettative e i <i>feedback</i> degli azionisti ✓ Politica retributiva fortemente orientata alla meritocrazia e definita nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità, non discriminazione e integrità ✓ Previsione di linee guida di possesso azionario (c.d. <i>shareholding guidelines</i>) per l'Amministratore Delegato, volte a rafforzare il collegamento con gli interessi degli azionisti
<p>Cosa NON prevede la nostra Politica</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❑ Nessun livello retributivo superiore ai riferimenti di mercato definiti nella Politica sulla Remunerazione ❑ Nessuna forma di incentivazione non collegata al conseguimento di obiettivi di performance o <i>retention</i> ❑ Nessuna forma di remunerazione variabile per gli Amministratori non esecutivi ❑ Nessuna forma di incentivazione di natura straordinaria/discrezionale per l'Amministratore Delegato ❑ Nessun <i>benefit</i> di valore eccessivo, con limitazione ai <i>benefit</i> previdenziali, assistenziali e assicurativi

2. Pay-mix

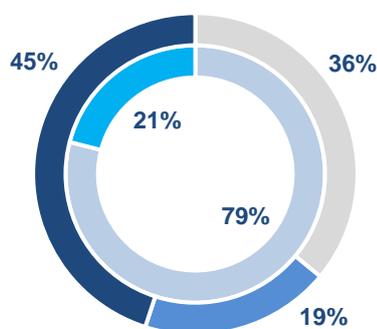
Il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo Italgas è articolato come segue:

- Una quota rilevante della remunerazione è legata al raggiungimento di predeterminati obiettivi connessi alla sostenibilità del business e alla creazione di valore per gli *stakeholder*;
- Una componente significativa del pacchetto retributivo è differita nel tempo e legata ad obiettivi di lungo termine;
- La remunerazione è corrisposta in parte in azioni per rafforzare ulteriormente l'allineamento degli interessi di Management e *stakeholder* nel lungo termine.

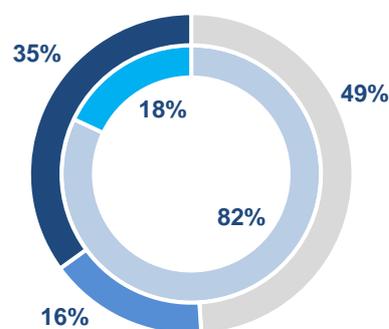
Il 64% della remunerazione totale a target dell'Amministratore Delegato è correlato al raggiungimento di obiettivi di performance annuali e pluriennali.

Di seguito è rappresentato il *pay-mix* a target per il 2023 dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Pay-mix teorico² e forma della remunerazione per risultati di performance a target



Amministratore Delegato



Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Elementi retributivi

- Retribuzione fissa
- Variabile di breve termine (IBT)
- Variabile di lungo termine (Co-investimento + ILT)

Modalità di erogazione

- Monetaria
- Azionaria

² Il pay-mix teorico è calcolato al netto della componente Dividend Equivalent (disponibile solo in sede di consuntivazione) e dell'eventuale variazione di prezzo dell'azione.

3. Politica sulla Remunerazione e performance

3.1. Italgas: Total Shareholder Return e principali indici di riferimento

Il grafico seguente illustra il confronto tra il rendimento in termini di Total Shareholder Return di Italgas e dei principali indici di confronto, ovvero l'indice FTSE MIB e l'EURO STOXX Utilities, per l'anno 2022.

Andamento del Total Shareholder Return dal 1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2022

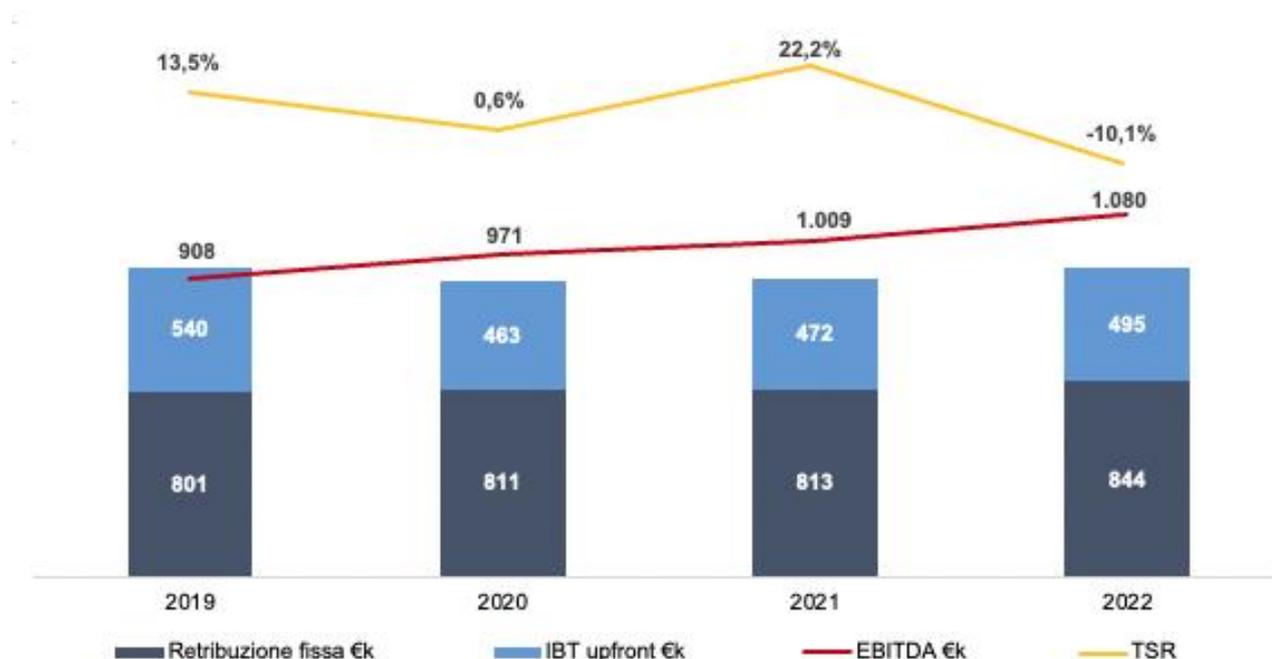


3.2. Performance Italgas, remunerazione dell'Amministratore Delegato e Pay Ratio

3.2.1. Confronto tra performance societaria e remunerazione dell'Amministratore Delegato

Il grafico seguente illustra la relazione tra la remunerazione dell'Amministratore Delegato (compenso fisso ed incentivo di breve termine *up-front*, per anno di competenza) e la performance di Italgas per gli anni 2019, 2020, 2021 e 2022 espressa in termini di sostenibilità dei risultati sotto forma di EBITDA e di creazione di valore per gli azionisti sotto forma di Total Shareholder Return.

Confronto tra performance societaria e remunerazione annuale dell'Amministratore Delegato



3.2.2. Pay Ratio

Al fine di una maggiore trasparenza, si riporta di seguito anche il rapporto (c.d. *pay ratio*) degli ultimi quattro anni tra la remunerazione dell'Amministratore Delegato e la remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo Italgas, considerando sia la sola componente retributiva fissa sia il pacchetto retributivo complessivo (compensi fissi ed eventuali incentivi di breve e di lungo termine monetari come riportato nella colonna 6 "Totale" della Tabella 1 "Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche" e rappresentati anche nel paragrafo 1.1. "Trend storico della performance societaria e della remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Presidente e dei dipendenti" della Seconda Sezione della presente Relazione).

Il *pay ratio* risulta sostanzialmente costante negli anni analizzati per quanto riguarda la remunerazione fissa, a dimostrazione dell'attenzione posta dalla Società nella definizione delle Politiche retributive nel loro complesso. L'andamento del *pay ratio* sulla remunerazione totale è allineato ai risultati di performance che incidono sulla componente variabile.

Pay Ratio: remunerazione dell'Amministratore Delegato e remunerazione media dei dipendenti

Elementi retributivi	2019	2020	2021	2022
Remunerazione fissa	1:20	1:20	1:20	1:21
Remunerazione totale	1:36	1:39	1:42	1:41

3.2.3. Consuntivazione della scheda societaria 2022

In riferimento all'esercizio 2022, l'incentivo di breve termine dell'Amministratore Delegato è stato definito in funzione del conseguimento degli obiettivi della scheda societaria come di seguito rappresentato:

Amministratore Delegato – Consuntivazione degli obiettivi del Piano di Incentivazione di Breve Termine 2022

Parametri di performance	Peso	Unità di misura	Performance			Consuntivo	Punteggio ponderato
			Minimo (70)	Target (100)	Massimo (130)		
Economico-finanziari	Profittabilità (EBITDA)	30%	Milioni €		1.080	31,8	
	Investimenti	25%	Milioni €		702	27,2	
	Posizione Finanziaria Netta	20%	Milioni €		5.928	22,8	
Sostenibilità	Indice di frequenza degli infortuni	5%	Numero di infortuni per ogni milione di ore lavorate nel corso dell'anno		1,76	4,2	
	Gas Leakage Rate	7,5%	Percentuale di dispersioni di gas in atmosfera sul totale gas vettoriato nell'anno solare		0,087%	9,8	
	Intensità energetica	7,5%	Rapporto tra il totale del consumo energetico e il gas vettoriato		0,0603	9,8	
	Percentuale di donne in posizione da responsabile	5%	Percentuale di donne in posizione da responsabile al 31/12/2022		24,7%	6,5	
Totale						112,1	

Performance gate ON

4. Politica sulla Remunerazione, strategia e sostenibilità

4.1. Piano Strategico, Piano di Creazione di Valore Sostenibile e Politica sulla Remunerazione

Italgas si impegna ad assicurare una Politica retributiva che supporti e favorisca lo sviluppo sostenibile del business, coerentemente con quanto previsto nel Piano Strategico e nel Piano di Creazione di Valore Sostenibile della Società.

Il Piano Strategico di Italgas 2022-2028, approvato dal Consiglio di Amministrazione nel 2022, è strutturato su 3 direttrici principali: (i) prosecuzione del programma di trasformazione digitale, *repurposing* ed estensione del *network* per dotare il paese di infrastrutture all'avanguardia in grado di accogliere e distribuire gas rinnovabili come biometano e idrogeno verde; (ii) azione di consolidamento nel settore dell'efficienza energetica con l'obiettivo di porsi tra i principali operatori del settore; (iii) nuove opportunità di crescita esterna attraverso gare ATEM, M&A nei settori gas e idrico e sviluppo del mercato greco. Per il perseguimento di tali obiettivi, Italgas svilupperà ulteriormente le competenze del personale - anche attraverso l'*insourcing* e una Academy interna - e utilizzerà una struttura finanziaria solida ed efficiente garantendo un adeguato ritorno per gli azionisti.

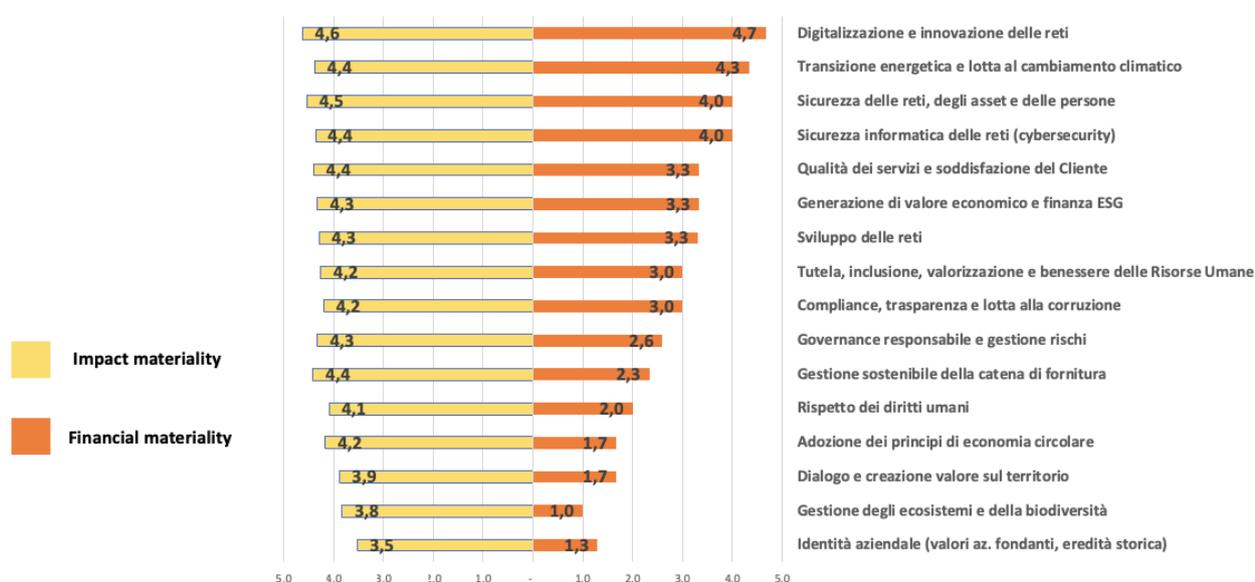
Il Piano Strategico integra, inoltre, i criteri ESG (Environmental, Social, Governance) e risponde alle sfide della sostenibilità fissando obiettivi al 2028 e al 2030, in linea con il target di neutralità carbonica al 2050, e innalzando ulteriormente quelli definiti lo scorso anno in termini di riduzione delle emissioni, efficienza energetica, sviluppo di competenze e valorizzazione delle risorse per favorire il cambiamento.

Sulla traiettoria già tracciata dal Piano Strategico si inserisce il Piano di Creazione di Valore Sostenibile 2022-2028, che fissa azioni concrete e target ambiziosi per la creazione di valore per gli *stakeholder* del Gruppo e per i territori in cui è presente e opera. Tale Piano si struttura su 3 pilastri – pianeta, persone e *partnership* – ai quali corrispondono altrettante linee d'azione con impegni chiari, target misurabili e risultati attesi di medio e lungo periodo. I risultati attesi dal Piano fanno leva su *driver* strategici come innovazione tecnologica, economica circolare, formazione, diversità e inclusione.

La definizione del percorso strategico e delle priorità che guidano la strategia di sostenibilità del Gruppo parte dall'analisi dei temi materiali, ossia quelli considerati rilevanti e prioritari per la Società tenendo in considerazione non solo gli elementi minimi indicati dal D.Lgs. 254/2016 (art. 3, comma 1), ma anche il proprio business e le proprie caratteristiche nonché

le aspettative dei propri *stakeholder*. Italgas guarda alla sostenibilità come a un concetto evolutivo ed è per questo motivo che ha scelto di aggiornare la matrice di materialità con cadenza annuale per incorporare, ad esempio, le istanze degli *stakeholder*, l'evoluzione del contesto regolatorio, della strategia di Gruppo e di qualsiasi *driver* in grado di influire in maniera significativa sulla capacità del Gruppo nel creare valore nel breve, medio e lungo termine. La matrice di materialità 2022, di seguito rappresentata, racchiude 16 temi materiali condivisi dal Comitato per la Creazione del Valore Sostenibile, a cui sono collegate le direttrici del Piano Strategico di Italgas 2022-2028 e del Piano di Creazione di Valore Sostenibile 2022-2028.

Matrice di materialità di Italgas 2022



Di seguito sono rappresentati i principali elementi di collegamento tra la Politica sulla Remunerazione 2023, il Piano Strategico 2022-2028 ed il Piano di Creazione di Valore Sostenibile 2022-2028.

Collegamento tra Piano Strategico, Piano di Creazione di Valore Sostenibile e Politica sulla Remunerazione

		Piano Strategico 2022-2028						
		Trasformazione digitale, repurposing ed estensione della rete	Efficienza energetica	Nuove opportunità di crescita	Insourcing di competenze core	Struttura finanziaria solida ed efficiente	Piano di Creazione di Valore Sostenibile	Creazione di valore per gli stakeholder
Incentivazione di breve termine (IBT)	Profittabilità (EBITDA)	✓	✓	✓		✓	✓	✓
	Investimenti (spending)	✓		✓	✓			
	Posizione Finanziaria Netta					✓		
	Sostenibilità: • Indice di frequenza degli infortuni • Dispersioni rete di distribuzione (km ispezionati) • Intensità energetica • Diversità e inclusione		✓				✓	
Co-investimento	EBITDA	✓		✓		✓		✓
Incentivazione di lungo termine (ILT)	Utile Netto Consolidato	✓		✓		✓		✓
	TSR relativo		✓				✓	✓
	Sostenibilità: • Riduzione delle emissioni di CO ₂ – scope 1 e 2 • Riduzione dei consumi netti di energia		✓				✓	

4.2. ESG, Human Capital Strategy e Politica sulla Remunerazione

Italgas da diversi anni si è impegnata a sviluppare e mantenere un sistema di *governance* efficace e allineato alle *best practice* nazionali ed internazionali al fine di affrontare al meglio le sfide di business e il percorso di uno sviluppo sostenibile.

Con l'obiettivo di rendere pervasiva la sostenibilità in tutte le aree del Gruppo sin dal 2016, anno del ritorno alla quotazione al FTSE MIB, è stato costituito il Comitato per la Creazione del Valore Sostenibile. Il Comitato, supportato dalla Funzione di Sostenibilità, svolge attività istruttorie, consultive e propositive verso il Consiglio di Amministrazione in materia di sostenibilità, per tale intendendosi gli indirizzi, i processi, le iniziative e le attività tese a

presidiare l'impegno della Società per lo sviluppo sostenibile lungo l'intera catena del valore del Gruppo.

In particolare, tra i suoi compiti principali vi è quello di esaminare e valutare:

- le politiche di sostenibilità, volte ad assicurare la creazione di valore nel tempo per la generalità degli azionisti e per tutti gli *stakeholder* in un orizzonte di lungo periodo, nel rispetto dei principi di sviluppo sostenibile; ciò anche al fine di supportare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione del piano industriale;
- gli indirizzi, gli obiettivi, i piani, gli strumenti e i conseguenti processi di sostenibilità;
- la rendicontazione non finanziaria sottoposta annualmente al Consiglio di Amministrazione, in coordinamento con il Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate in relazione alla valutazione da parte di quest'ultimo dell'idoneità dell'informazione periodica, finanziaria e non finanziaria, a rappresentare correttamente il modello di business, le strategie della Società, l'impatto della sua attività e le performance conseguite;
- l'integrazione degli aspetti ESG nella matrice ERM;
- le politiche di *stakeholder engagement* della Società.

L'impegno di Italgas in materia ESG si sviluppa non solo a livello nazionale ma anche e soprattutto a livello internazionale, attraverso la creazione di alleanze con *partner* ed esperti.

In particolare:

- dal 2018 Italgas è *partner* del Global Compact delle Nazioni Unite, l'iniziativa globale che incoraggia le imprese di tutto il mondo a sviluppare il proprio business in modo etico e sostenibile, promuovendo l'applicazione di dieci principi universali finalizzati al rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, alla tutela dell'ambiente e alla lotta contro la corruzione;
- nel 2020 Italgas ha sottoscritto lo "Statement from Business Leaders for Renewed Global Cooperation", un'importante iniziativa che rientra tra le attività del Global Compact per un business più equo e inclusivo ed avente come scopo quello di rilanciare a livello mondiale i principi del multilateralismo inclusivo e della cooperazione, ponendo il focus sulle tre dimensioni fondamentali ESG (ambientali, sociali e di *governance*);

- Italgas aderisce all’iniziativa delle Nazioni Unite per l’ambiente “Oil and Gas Methane Partnership Initiative” volta a guidare le aziende verso la riduzione significativa delle emissioni di metano nel settore petrolifero e del gas.

I temi della sostenibilità sono declinati in obiettivi specifici che diventano parte integrante della gestione operativa dell’azienda. Questi obiettivi sono monitorati costantemente attraverso il Piano di Creazione di Valore Sostenibile sviluppato, in coerenza con i SDGs delle Nazioni Unite e con gli standard previsti dal Global Reporting Initiative (GRI), all’interno del Piano Strategico.

4.2.1. I principali risultati del 2022

Nel corso di tutto il 2022 l’impegno di Italgas in ambito ESG si è mantenuto elevato e costante. Viene confermata per la scheda societaria la struttura che prevede un quarto del peso complessivo su obiettivi ESG, allineando quindi il peso dei KPI di sostenibilità a quello delle principali metriche economico-finanziarie. Inoltre, nel nuovo Piano di Incentivazione di Lungo Termine sono stati definiti target pluriennali strutturati e misurabili in coerenza con il Piano di Creazione di Valore Sostenibile del Gruppo, incrementandone il peso nella misurazione finale della performance complessiva.

Italgas ha visto riconfermati o migliorati i suoi *rating* di sostenibilità e il suo titolo azionario è stato incluso in un numero crescente di primari indici SRI, a riconoscimento dell’approccio sostenibile delle strategie e delle attività della Società oltre che della trasparenza dell’informazione fornita a tutti gli *stakeholder*.

Sintesi dei risultati 2022 in ambito ESG



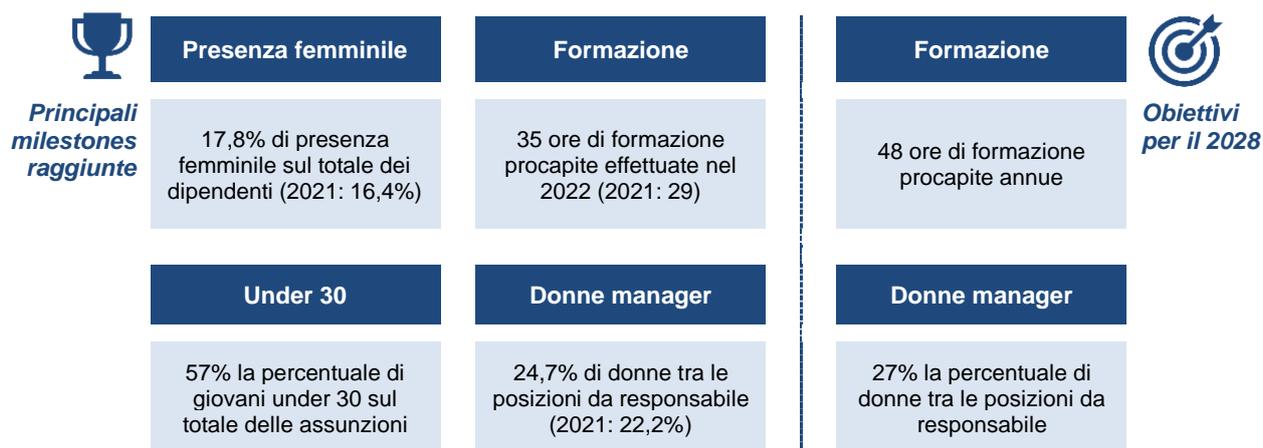
Posizionamento negli indici/rating di sostenibilità			
Indice/rating			Risultato 2022
Dow Jones Sustainability Index World	91/100		Migliorato rispetto al punteggio 90/100 nel 2021
Carbon Disclosure Project	A		Migliorato rispetto alla valutazione A- nel 2021
FTSE4GOOD	4,0/5		Migliorato rispetto al punteggio 3,9/5 nel 2021

Le azioni Italgas sono inoltre incluse negli indici MIB ESG Index, ECPI Euro ESG Equity, ECPI World ESG Equity, negli indici ESG di MCSI nonché di altri operatori. Italgas è stata inoltre inclusa per il quarto anno consecutivo nel Sustainability Yearbook e per la seconda volta nel Dow Jones Sustainability Index Europe.

4.2.2. Diversità e inclusione

In ambito ESG, Italgas pone particolare attenzione alle persone e alle tematiche di diversità e inclusione, impegnandosi quotidianamente per rispettare qualunque forma di diversità e sostenere in primo luogo la parità di genere. Le iniziative intraprese nel corso del 2022 sono state principalmente volte a ridurre ulteriormente il *gap* organico e retributivo tra le donne e gli uomini del Gruppo, con l'obiettivo di rendere la rappresentanza di genere un elemento sempre più integrante della cultura aziendale, e a rafforzare la cultura D&I in ambito di genere, *aging* e disabilità.

L'impegno di Italgas in ambito Diversity & Inclusion



Remunerazione donne vs uomini

Remunerazione fissa				Remunerazione totale			
Rapporto remunerazione fissa media donne vs uomini				Rapporto remunerazione totale media donne vs uomini			
Cluster	2020	2021	2022	Custer	2020	2021	2022
Dirigenti	91,6%	96,1%	110,4%	Dirigenti	80,5%	88,6%	94,6%
Quadri	93,8%	95,6%	96,4%	Quadri	91,2%	91,3%	93,6%
Impiegati	97,2%	97,7%	98,4%	Impiegati	91,3%	92,5%	92,0%
Totale	92,7%	93,8%	96,3%	Totale	86,0%	88,2%	88,8%

Dati basati sulla popolazione complessiva di Italgas, al netto dell'Amministratore Delegato, dei dipendenti part-time e degli operai.

4.2.3. Il legame tra Human Capital Strategy e ESG

Il Piano di Creazione di Valore Sostenibile 2022-2028 di Italgas è costituito da 3 pilastri portanti sotto evidenziati che sono poi integrati nella Human Capital Strategy e declinati a livello dei sistemi di incentivazione del Management aziendale, esplicitandone ulteriormente la rilevanza, e in numerose iniziative perseguite da Italgas.

 ITALGAS PER IL FUTURO DEL PIANETA		
I nostri obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalizzare per abilitare la transizione energetica e la decarbonizzazione • Contribuire alla lotta per il cambiamento climatico • Tutelare gli ecosistemi ed incentivare l'economia circolare 	
Human Capital Strategy	<ul style="list-style-type: none"> • Piano ILT: obiettivi legati alla riduzione delle emissioni CO₂– scope 1 e 2 e all'efficienza energetica • Piano MBO: obiettivi legati alla riduzione di emissioni fuggitive, alla riduzione dell'intensità energetica, alla digitalizzazione della rete di distribuzione, all'innovazione e all'integrazione dei processi di distribuzione grazie agli investimenti sulla rete in ottica di innovazione • Campagna “La sostenibilità parte da te” e creazione e diffusione della “Guida ai comportamenti sostenibili” con l'obiettivo di aumentare consapevolezza nella lotta al cambiamento climatico • “Ideas4Italgas: Innovare insieme”: raccolta delle idee/progetti da parte dei dipendenti per favorire lo sviluppo dell'innovazione • Progetti dedicati alla digitalizzazione dei principali processi HR 	

 ITALGAS PER IL FUTURO DELLE PERSONE		
I nostri obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> • Migliorare la qualità della vita e garantire sicurezza di dipendenti, cittadini e sistema energetico nazionale • Sviluppare e diffondere le competenze per il futuro • Valorizzare la diversità e sostenere le pari opportunità e l'inclusione 	

Human Capital Strategy	<ul style="list-style-type: none"> • Creazione e sviluppo di un piano di iniziative HR presentato al Comitato per la Creazione del Valore Sostenibile per la promozione della cultura ESG in Italgas • Piano MBO: obiettivi legati al rispetto delle diversità e dell’inclusione, con specifico riferimento alla parità di genere e alla riduzione degli infortuni e declinazione di obiettivi relativi alla sicurezza della rete tra le funzioni di competenza (ad esempio implementazione della digitalizzazione per la sicurezza della rete, tecnologia Picarro) • Smart working: creazione del galateo dello <i>smart working</i> e flessibilità per tutti i lavoratori (inclusi tecnici sul territorio) con ulteriori 40 giorni/anno a sostegno della genitorialità, dei soggetti fragili e assistenza congiunti • Creazione di percorsi formativi tramite <i>partnership</i> con Università diretti a proteggere il <i>know-how</i> Italgas e garantire l’innovazione (MIP, programma “Scuola Italgas”) • Programmi “Digital Ambassador” per il <i>re-skilling</i> digitale e “D&I Ambassador” per lo sviluppo della cultura di inclusione • Definizione di eventi e iniziative (es. hackathon) dedicati alle studentesse delle università di tutta Italia per le donne STEM • Progetto “Tecnico 2.0”: diretto a sviluppare competenze e risorse per una rete digitale • Indagine di clima 2022: diretta a valutare il livello di <i>engagement</i> e ascoltare la voce delle persone Italgas • Welfare e Wellbeing: piattaforma Wellgas nata con il contributo delle persone Italgas raccolto tramite <i>survey</i> dedicata e campagne dedicate a Salute, Prevenzione, Benessere, Mindfulness, Sport, Nutrizione • Iniziativa “Uno sguardo al futuro”, un incontro di orientamento al lavoro per genitori e figli delle persone Italgas con il Direttore HRO e altri manager del Gruppo • Promozione della cultura del rispetto delle diversità e dell’inclusione tramite la costituzione di una funzione organizzativa dedicata e lo sviluppo di iniziative correlate: Progetto STEM, <i>survey</i> D&I, Iniziativa “Leadership al femminile”, <i>partnership</i> con Valore D • Smart Rotation: il sistema di <i>job posting</i> interno del Gruppo per favorire sviluppo interno e crescita • ItalGo: la nuova Intranet aziendale per la migliore esperienza e il coinvolgimento attivo delle persone Italgas, con particolare attenzione al migliore utilizzo dello strumento per le persone con riconosciute fragilità • Creazione di spazi di lavoro moderni e orientati alla persona
-------------------------------	--

 ITALGAS PER UN FUTURO SOSTENIBILE INSIEME		
I nostri obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> • Promuovere l’innovazione ed il dialogo attraverso <i>partnership</i> • Promuovere i principi della sostenibilità nella catena di fornitura • Prenderci cura del territorio 	

Human Capital Strategy	<ul style="list-style-type: none">• Definizione di programmi ed iniziative dedicate per il sostegno interno ed esterno come “Mobilità Sostenibile”• Heritage Lab: collaborazione con la cooperativa Il Margine e Agenzia Piemonte Lavoro al fine di coinvolgere attivamente persone con riconosciute fragilità nel mondo del lavoro
-------------------------------	--

5. Attività di engagement

5.1. Engagement dei dipendenti e iniziative per le persone

Italgas riserva grande attenzione all'opinione dei propri dipendenti e monitora costantemente le loro condizioni di lavoro ed i compensi, al fine di promuovere una Politica retributiva coerente per la generalità della popolazione aziendale. Annualmente, infatti, Italgas effettua un processo strutturato di analisi e revisione delle retribuzioni fisse dei dipendenti allo scopo di riconoscere il merito e la crescita delle persone. Tale processo considera sia principi di equità interna e competitività verso il mercato esterno, sia la valutazione delle performance di ruolo e dell'aderenza al modello di *leadership* e ai valori Italgas, rinnovati nel 2022, tramite un processo strutturato che coinvolge la Direzione Human Resources & Organization in stretta collaborazione con tutte le Funzioni aziendali.

Nel corso del 2022 la Direzione Human Resources & Organization ha implementato numerose iniziative volte a raccogliere spunti, idee e proposte di miglioramento da parte dei dipendenti, con l'obiettivo di garantire sempre un ascolto continuo e realizzare azioni realmente efficaci per le persone del Gruppo.

Tra le iniziative più rilevanti si evidenzia il rinnovo e l'aggiornamento dell'indagine di clima "La Tua Voce Conta", destinata a tutta la popolazione aziendale, che ha registrato ancora una volta un tasso di risposta elevato da parte dei dipendenti della Società pari all'86% (in continuità con la precedente indagine e superiore ai *benchmark* nazionali). La *survey* è stata diretta a misurare i livelli di *engagement*, identificare le condizioni organizzative che favoriscono o ostacolano la positività del clima interno e il coinvolgimento delle persone, evidenziare possibili aree di intervento e attivare un piano di azioni in favore di tutte le persone del Gruppo.

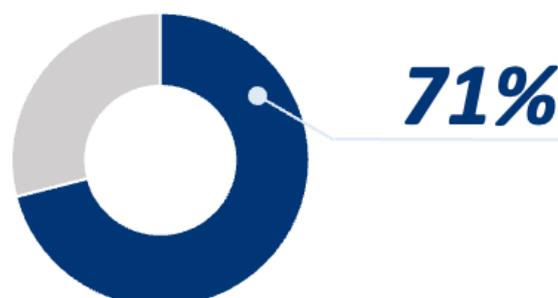
Highlights dell'indagine di clima 2022 "La Tua Voce Conta"

Aree tematiche
Engagement
Risorse e Strumenti (Enablement)
Il mio Lavoro (Energy)
Obiettivi, Fiducia e Strategia
Il mio Responsabile
Performance Management e Reward
Sviluppo e Formazione
Inclusione, Diversità ed Etica
Innovazione e Cambiamento
Identità e Valori

Partecipazione



Livello di engagement



Al fine di comprendere al meglio le esigenze delle persone del Gruppo e poter offrire loro tutto il supporto necessario, nel corso del 2022 Italgas ha condotto nuovamente anche un'indagine specifica sui temi *welfare* rivolta alla generalità dei dipendenti. I principali temi affrontati dalla *survey* hanno riguardato il bilanciamento vita-lavoro, la salute, lo svago e la cultura, il supporto ai figli e ai familiari ed il benessere psico-fisico. I risultati ottenuti hanno permesso alla Società il continuo aggiornamento del piano di *welfare* (Wellgas) a completamento del pacchetto retributivo dei dipendenti: l'offerta include infatti servizi dedicati alle persone del Gruppo e alle rispettive famiglie, articolandosi su 4 principali aree, inerenti alla famiglia, alla sostenibilità e mobilità, alla salute e prevenzione e al risparmio e tempo libero.

Inoltre, nell'ambito delle iniziative di Italgas volte a migliorare la qualità della vita delle proprie persone supportandole nel trovare il giusto equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, la Società ha attivato ulteriori campagne *ad hoc* quali i servizi a sostegno delle famiglie (come i *voucher* gratuiti per ripetizioni scolastiche, servizi di *baby-sitting*, di consulenza socio-assistenziale personalizzata e di assistenza ai familiari anziani, rimborso per asilo nido) ed iniziative legate alla salute, prevenzione, benessere, *mindfulness*, sport, nutrizione dei

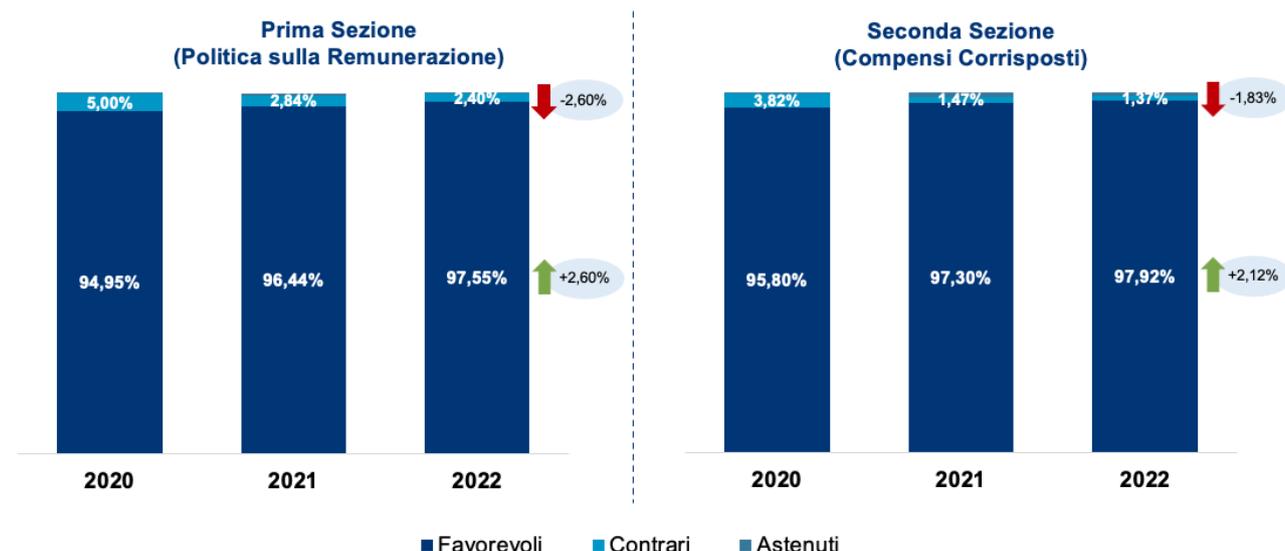
dipendenti (come “ItalGym”, “Italgas Out Of Office e “I-Care”, un programma di *check up* gratuito rivolto a tutti i dipendenti in oltre 65 sedi sul territorio nazionale).

5.2. Engagement degli Azionisti e analisi dei risultati del voto assembleare

Italgas considera il dialogo con i propri azionisti e investitori istituzionali sui temi relativi alla Politica sulla Remunerazione un elemento di fondamentale importanza, incoraggiando l’impegno a lungo termine degli azionisti nel processo di definizione e analisi delle modalità di implementazione della Politica sulla Remunerazione. Nel corso del 2022 e nei primi mesi del 2023, in continuità con gli anni precedenti, la Società ha ulteriormente rafforzato il dialogo con gli investitori, con l’obiettivo di rappresentare al meglio le iniziative messe in atto sulle tematiche di remunerazione e soprattutto di assicurare una concreta ricezione delle aspettative di tutti gli *shareholders*.

In relazione al continuo dialogo e ascolto delle indicazioni ricevute da azionisti ed investitori, Italgas ha realizzato come abitudine un’approfondita analisi sui risultati del voto assembleare in merito al voto vincolante sulla Prima Sezione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2022 e sui Compensi Corrisposti 2021 e al voto consultivo sulla Seconda Sezione. Le modifiche e le novità introdotte alla Politica sulla Remunerazione e presentate all’interno della presente Relazione tengono quindi conto dei razionali sottostanti alle votazioni ottenute nel corso della stagione assembleare 2022 e del dialogo con gli investitori istituzionali avvenuto in preparazione dell’Assemblea degli Azionisti 2023. Si riporta di seguito l’andamento degli esiti delle votazioni sulle Relazioni annuali in materia di remunerazione pubblicate da Italgas dal 2020 al 2022, con evidenza della variazione in termini di punti percentuali delle votazioni nel 2022 rispetto al 2020. Si sottolinea, in particolare, che nel corso dell’ultimo triennio si è registrato un costante aumento delle votazioni favorevoli sia sulla Prima Sezione che sulla Seconda Sezione della Relazione, con una significativa riduzione delle votazioni contrarie.

Andamento degli esiti delle votazioni sulla Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti



5.3. Fattori di mitigazione del rischio

La Politica sulla Remunerazione è inoltre concepita al fine di assicurare completo allineamento del profilo di rischio tra il Gruppo ed il Management, tramite strumenti e presidi definiti per mitigare l'assunzione di rischi da parte del Management ed assicurare la creazione di valore sostenibile nel medio e lungo termine. Nella tabella seguente sono rappresentate le principali iniziative messe in atto ai fini della mitigazione del rischio:

Politica sulla Remunerazione e fattori di mitigazione del rischio

Fattori di mitigazione del rischio	IBT	Co-investimento	ILT
Utilizzo di diversi obiettivi di performance coerenti con la strategia aziendale	✓	✓	✓
Utilizzo di curve di incentivazione per ciascun obiettivo con predefiniti livelli di performance ed interpolazione lineare dei risultati	✓	✓	✓
Differimento di una quota dell'incentivo di breve termine soggetto a condizioni di performance	✓	✓	
Porzione significativa della remunerazione complessiva soggetta a condizioni di performance su orizzonte pluriennale		✓	✓
Presenza di un cap massimo per i sistemi di incentivazione	✓	✓	✓
Presenza di una quota azionaria per la remunerazione variabile		✓	
Utilizzo di clausole di claw-back	✓	✓	✓

Premessa

La Politica sulla Remunerazione di Italgas, approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione in data 9 marzo 2023, in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari³, definisce e illustra:

- nella Prima Sezione, la Politica adottata per il 2023 da Italgas S.p.A. per la remunerazione degli Amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche⁴, dei membri del Collegio Sindacale e del Responsabile Internal Audit, specificando le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica. I principi generali e le linee guida definiti nella Politica di Italgas rilevano anche ai fini della determinazione delle politiche retributive delle società direttamente e indirettamente controllate da Italgas;
- nella Seconda Sezione, i compensi di competenza 2022 corrisposti o da corrispondere agli Amministratori, ai Sindaci, nominativamente e, in forma aggregata, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Italgas.

La Politica sulla Remunerazione illustrata nel presente documento è inoltre adottata dalla Società, come previsto dal Regolamento Consob n. 17221/2010 in materia di operazioni con parti correlate, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 3.7 della Procedura "Operazioni con interessi degli Amministratori e Sindaci e Operazioni con Parti Correlate" ("Procedura Parti Correlate" o "Procedura OPC") aggiornata da ultimo dal Consiglio di Amministrazione in data 30 giugno 2021.

La Politica descritta nella Prima Sezione del documento è stata predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del nuovo Codice di Corporate Governance promosso da Borsa Italiana S.p.A. (di seguito "Codice di Corporate Governance") nella versione, approvata nel gennaio 2020, a cui Italgas aderisce⁵. La Politica tiene inoltre conto delle novità introdotte, in tema di remunerazione: dal D.Lgs. del 10 maggio 2019, n. 49, attuativo della direttiva 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 (*Shareholder Rights Directive II*, "SHRD 2"), che modifica la direttiva 2007/36/CE

³ Art.123-ter del Decreto Legislativo n. 58/98 e art.84-quater del Regolamento Emittenti Consob (Delibera n.11971/99 e successive modifiche e integrazioni) e successive modifiche introdotte dal D.Lgs. 49/2019 alla Parte IV, Titolo III, Capo II del D. Lgs. 58/98.

⁴ Rientrano nella definizione di "Dirigenti con Responsabilità Strategiche" di cui all'art.65, comma 1-quater, del Regolamento Emittenti, i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente e indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo di Italgas. I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Italgas, diversi da Amministratori e Sindaci, sono: General Counsel, Direttore Human Resources & Organization, Direttore Relazioni Esterne e Sostenibilità, Direttore Relazioni Istituzionali e Affari Regolatori, Direttore Procurement e Material Management, Amministratore Delegato Italgas Reti, Amministratore Delegato Toscana Energia, Amministratore Delegato Bludigit, Chief Financial Officer, Direttore Corporate Strategy, Chief Security Officer.

⁵ L'applicazione del nuovo Codice è prevista a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020, con informativa al mercato a partire dalle Relazioni sul governo societario pubblicate nel corso del 2022.

(“SHRD”) per quanto riguarda l’incoraggiamento dell’impegno a lungo termine degli azionisti; e dei relativi interventi di adeguamento alla normativa nazionale di livello secondario in tema di *disclosure* delle politiche di remunerazione e dei compensi corrisposti (Regolamento Emittenti, modificato a dicembre 2020 in attuazione della SHRD II). La Politica sulla Remunerazione è infine stata predisposta in considerazione degli studi retributivi effettuati con il supporto di un *advisor* indipendente altamente specializzato e delle *best practice* nazionali ed internazionali.

Il testo della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito internet della Società⁶ e su quello di Borsa Italiana entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del Bilancio relativo all’esercizio 2022 e chiamata ad esprimersi, con deliberazione vincolante, sulla Prima Sezione della medesima Relazione, e con deliberazione non vincolante sulla Seconda Sezione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente⁷.

Si considerano allegati alla presente Relazione i documenti relativi a: il Piano di Co-investimento 2021-2023 approvato dall’Assemblea ordinaria del 20 aprile 2021, il Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2020-2022 approvato dall’Assemblea ordinaria del 12 maggio 2020 ed il Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023-2025 sottoposto all’approvazione dell’Assemblea ordinaria del 20 aprile 2023, che sono pubblicati nella sezione “Governance – Remunerazione” del sito Italgas.it.

⁶ Il testo è pubblicato nella sezione “Governance - Remunerazione” del sito internet della Società (www.italgas.it).

⁷ Novità introdotte dal D.Lsg. 49/2019, art. 3, primo comma, lettere e) e g) che integrano il comma 3 e sostituiscono il comma 6 dell’art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/98.

Prima Sezione – Politica sulla Remunerazione 2023

1. La Governance del processo di remunerazione

1.1. Organi e soggetti coinvolti

La definizione della Politica in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione di Italgas è effettuata in coerenza con le previsioni normative e statutarie e coinvolge una pluralità di Organi e Direzioni aziendali:



1.1.1. Assemblea degli Azionisti

I compiti dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi di legge e dello Statuto, limitatamente ai temi di interesse della presente Relazione, sono:

- nominare e revocare i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- nominare il Presidente ed i componenti del Collegio Sindacale;
- determinare i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato;
- deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, sui piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari;
- esprimersi con voto vincolante in merito all'approvazione della Prima Sezione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti della Società, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF;

- esprimersi con voto consultivo in merito all'approvazione della Seconda Sezione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti della Società, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF.

1.1.2. Consiglio di Amministrazione

In materia di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ed i compensi degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai Comitati consiliari.

Il Consiglio di Amministrazione di Italgas attualmente in essere è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2022 e rimarrà in carica per 3 esercizi, fino alla scadenza del mandato previsto con l'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del Bilancio relativo all'esercizio 2024. Esso si compone dei seguenti 9 membri, 5 dei quali sono qualificati come indipendenti⁸:

Presidente	Benedetta Navarra	Amministratore non esecutivo e indipendente
Amministratore Delegato	Paolo Gallo	Amministratore esecutivo
Membro	Manuela Sabbatini	Amministratore non esecutivo
Membro	Maria Sferruzza	Amministratore non esecutivo
Membro	Qinjing Shen	Amministratore non esecutivo
Membro	Claudio De Marco	Amministratore non esecutivo e indipendente
Membro	Fabiola Mascardi	Amministratore non esecutivo e indipendente
Membro	Gianmarco Montanari	Amministratore non esecutivo e indipendente
Membro	Lorenzo Parola	Amministratore non esecutivo e indipendente

⁸ Nello specifico, 4 consiglieri sono qualificati come indipendenti ai sensi degli articoli 147-ter, comma 4, e 148, comma 3, del TUF e dell'articolo 2 del Codice di Corporate Governance ed un consigliere è qualificato come indipendente ai sensi degli articoli 147-ter, comma 4, e 148, comma 3, del TUF. La verifica dei requisiti di indipendenza effettuata in data 26 aprile 2022 ha evidenziato che anche il Presidente risulta indipendente sia ai sensi del TUF che del Codice di Corporate Governance.

Due quinti dei membri del nuovo Consiglio di Amministrazione (4 su 9) appartengono al genere meno rappresentato (femminile) in conformità alla normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi.

Inoltre, i membri del Consiglio di Amministrazione della Società possiedono specifiche competenze, conoscenze ed esperienze al fine di garantire l'allineamento agli obiettivi del Piano Strategico della Società e un'adeguata diversificazione e complementarità dei profili professionali, come di seguito rappresentato:

	Ambito di competenze, conoscenze ed esperienze							
	Finanziaria	Industriale	ESG / Climate Change	Cybersecurity	Audit	ERM / Rischi	HR / People / HS&Q	Legale e Governance
Benedetta Navarra	✓				✓	✓		✓
Paolo Gallo	✓	✓	✓	✓		✓	✓	
Manuela Sabbatini	✓				✓	✓		
Maria Sferruzza	✓	✓	✓					
Qinjing Shen	✓	✓	✓					
Claudio De Marco	✓	✓	✓		✓		✓	
Fabiola Mascardi		✓	✓			✓	✓	✓
Gianmarco Montanari	✓	✓	✓	✓			✓	
Lorenzo Parola		✓	✓					✓

Il Consiglio di Amministrazione in carica fino al 26 aprile 2022 era invece così composto: Alberto Dell'Acqua (Presidente), Paolo Gallo (Amministratore Delegato), Qinjing Shen (Amministratore non esecutivo), Paola Annamaria Petrone (Amministratore non esecutivo e indipendente), Maurizio Dainelli (Amministratore non esecutivo), Giandomenico Magliano (Amministratore non esecutivo e indipendente), Veronica Vecchi (Amministratore non esecutivo e indipendente), Andrea Mascetti (Amministratore non esecutivo e indipendente), Silvia Stefini (Amministratore non esecutivo e indipendente).

In linea con le regole di governo societario di Italgas⁹, il Consiglio:

- definisce, esaminate le proposte del Comitato Nomine e Remunerazione, la Politica sulla Remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 c.c., dei Sindaci della Società e delle società controllate e i sistemi di *compensation*;
- definisce, previa verifica del Comitato Nomine e Remunerazione, la remunerazione del Responsabile Internal Audit coerentemente con le Politiche retributive della Società;
- dà attuazione ai piani di compensi basati su azioni o strumenti finanziari deliberati dall'Assemblea;
- approva la Politica sulla Remunerazione, elaborata e presentata dal Comitato Nomine e Remunerazione, da presentare all'Assemblea;
- valuta, previo parere necessario del Comitato Nomine e Remunerazione, il contenuto del voto in tema di Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti espresso dall'Assemblea degli Azionisti e le proposte del Comitato in merito all'adeguatezza, alla coerenza complessiva e all'applicazione della Politica sulla Remunerazione adottata.

Aderendo alle raccomandazioni contenute nel Codice di Corporate Governance, il Consiglio di Amministrazione è supportato, per quanto riguarda le tematiche di remunerazione, da un Comitato Nomine e Remunerazione, composto da Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti, ed avente funzioni propositive e consultive in materia.

Il Comitato Nomine e Remunerazione può richiedere il supporto di altri Organi e Direzioni aziendali nelle attività inerenti alle tematiche retributive, tra cui:

- Collegio Sindacale: può partecipare alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione ed esprime i pareri richiesti dalla normativa vigente, verificandone la coerenza con la Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società.
- Management aziendale della Direzione Human Resources & Organization: fornisce il supporto tecnico-specialistico sulle tematiche retributive nonché per l'elaborazione di analisi di dettaglio quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, monitoraggio della

⁹ Per maggiori informazioni sulla struttura di *governance* di Italgas si rinvia alla "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" pubblicata nella sezione "Governance" del sito internet della Società.

dinamica retributiva interna e di mercato; studi e *benchmark* delle prassi e delle tendenze di mercato; analisi dei livelli retributivi in termini di equità interna e di competitività verso mercati selezionati come riferimento.

- Management aziendale della Direzione Affari Legali, Societari e Compliance: fornisce il supporto tecnico specialistico in merito alla *governance* degli Organi societari del Gruppo; supporta la Direzione Human Resources & Organization nella predisposizione dell'informativa al pubblico relativa ai sistemi di remunerazione e incentivazione del Gruppo, di concerto con le altre Funzioni aziendali competenti; identifica il Personale più Rilevante al fine di assicurare la coerenza con gli assetti di governo societario a livello consolidato.
- Management aziendale della Direzione Chief Financial Officer: supporta nelle attività di individuazione e valorizzazione dei parametri quantitativi alla base dei sistemi di incentivazione variabile e nell'accertamento ex-post del loro livello di raggiungimento.
- Management aziendale della Direzione Relazioni Esterne e Sostenibilità: supporta nelle attività di individuazione e valorizzazione dei parametri di sostenibilità eventualmente inclusi nei sistemi di incentivazione variabile e nell'accertamento ex-post del loro livello di raggiungimento.

1.1.3. Comitato Nomine e Remunerazione

1.1.3.1. Composizione, nomina e attribuzioni

Il Comitato Nomine e Remunerazione è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione in data 23 ottobre 2017¹⁰ ed è composto, in linea con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, da tre Amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti¹¹, con il Presidente scelto tra gli Amministratori indipendenti. Tutti i componenti del Comitato possiedono adeguate conoscenze ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, valutate dal Consiglio al momento della nomina.

Il Comitato Nomine e Remunerazione in carica alla data della presente Relazione è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione del 2 maggio 2022 e successivamente aggiornato dal Consiglio di Amministrazione del 22 febbraio 2023. Esso resterà in carica per

¹⁰ In precedenza, dal 5 settembre 2016 al 23 ottobre 2017, era operativo il Comitato per la Remunerazione.

¹¹ Ai sensi degli articoli 147-ter, comma 4, e 148, comma 3, del TUF e dell'articolo 2 del Codice di Corporate Governance.

3 esercizi, fino alla scadenza del mandato previsto con l'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del Bilancio relativo all'esercizio 2024 ed è composto dai seguenti Amministratori non esecutivi:

Presidente	Fabiola Mascardi	Amministratore non esecutivo e indipendente
Membro	Claudio De Marco	Amministratore non esecutivo e indipendente
Membro	Manuela Sabbatini	Amministratore non esecutivo

Fino al 22 febbraio 2023 il ruolo di Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione è stato ricoperto dall'Amministratore non esecutivo e indipendente¹² Lorenzo Parola.

Il Comitato Nomine e Remunerazione in carica fino al 26 aprile 2022 era invece così composto: Andrea Mascetti (Presidente, Amministratore non esecutivo e indipendente), Silvia Stefini (membro, Amministratore non esecutivo e indipendente), Maurizio Dainelli (membro, Amministratore non esecutivo).

Il Direttore Human Resources & Organization di Italgas svolge, per le tematiche connesse alla remunerazione, il ruolo di Segretario del Comitato.

La composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato sono disciplinati da un apposito regolamento¹³, aggiornato e approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 dicembre 2020.

In materia di remunerazione, il Comitato svolge le seguenti funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione:

- sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti ex art. 123-ter del TUF e, in particolare, la Politica per la remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e del Collegio Sindacale, per la sua presentazione all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del Bilancio di esercizio, nei termini previsti dalla legge;

¹² Ai sensi degli articoli 147-ter, comma 4, e 148, comma 3, del TUF.

¹³ Il regolamento del Comitato Nomine e Remunerazione è disponibile nella sezione "Governance - Comitati" del sito internet della Società.

- esamina il contenuto del voto sulle due sezioni della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti espresso dall'Assemblea degli Azionisti nel precedente esercizio finanziario ed esprime al riguardo un parere al Consiglio di Amministrazione;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica adottata, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, formulando al Consiglio proposte in materia;
- formula le proposte relative alla remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato, con riguardo alle varie forme di compenso e di trattamento economico;
- formula le proposte o esprime pareri relativi alla remunerazione dei componenti dei Comitati di Amministratori costituiti dal Consiglio;
- esprime pareri e formula proposte, anche sulla base delle indicazioni dell'Amministratore Delegato, in merito a:
 - i criteri generali per la remunerazione del Top Management;
 - gli indirizzi generali per la remunerazione degli altri dirigenti della Società e delle società controllate;
 - i piani di incentivazione annuale e di lungo termine, anche a base azionaria;
- esprime pareri, anche sulla base delle proposte dell'Amministratore Delegato, in merito alla definizione degli obiettivi di performance e alla consuntivazione dei risultati aziendali connessi all'attuazione dei piani di incentivazione e alla determinazione della remunerazione variabile degli Amministratori con deleghe; propone la definizione di clausole di *claw back*;
- propone la definizione, in relazione agli Amministratori con deleghe: i) delle indennità da erogarsi in caso di cessazione del rapporto; ii) dei patti di non concorrenza;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio;
- riferisce sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del Bilancio di esercizio, tramite il Presidente del Comitato o altro membro da questi designato;
- riferisce al Consiglio sull'attività svolta, almeno semestralmente e non oltre il termine per l'approvazione del Bilancio e della relazione semestrale, nella riunione consiliare indicata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione;

- ad ogni propria riunione, aggiorna con comunicazione il Consiglio di Amministrazione, alla prima riunione utile, in merito agli argomenti trattati e alle osservazioni, raccomandazioni, pareri, ivi formulati.

Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui sono formulate proposte al Consiglio relative alla sua remunerazione.

Nell'esercizio di tali funzioni il Comitato esprime i pareri eventualmente richiesti dalla vigente procedura aziendale in tema di operazioni con parti correlate, nei termini previsti dalla medesima procedura.

In coerenza con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione, inoltre, il Comitato Nomine e Remunerazione esamina annualmente la struttura retributiva del Responsabile Internal Audit, verificandone la coerenza con i criteri generali approvati dal Consiglio per i dirigenti e informando di quanto sopra il Presidente del Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate in funzione del parere che, al proposito, è chiamato ad esprimere in Consiglio.

Per l'efficace svolgimento delle proprie funzioni di analisi ed istruttorie, il Comitato Nomine e Remunerazione si avvale delle competenti strutture della Società e può avvalersi, tramite queste ultime, del supporto di consulenti esterni che non si trovino in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio.

Nel corso del 2022 il Presidente del Collegio Sindacale è stato regolarmente invitato alle riunioni del Comitato.

1.1.3.2. Ciclo di attività del Comitato Nomine e Remunerazione

Le attività del Comitato in materia di remunerazione si svolgono in attuazione di un programma annuale che prevede tipicamente le seguenti fasi:

Ciclo di attività del Comitato Nomine e Remunerazione e aree tematiche

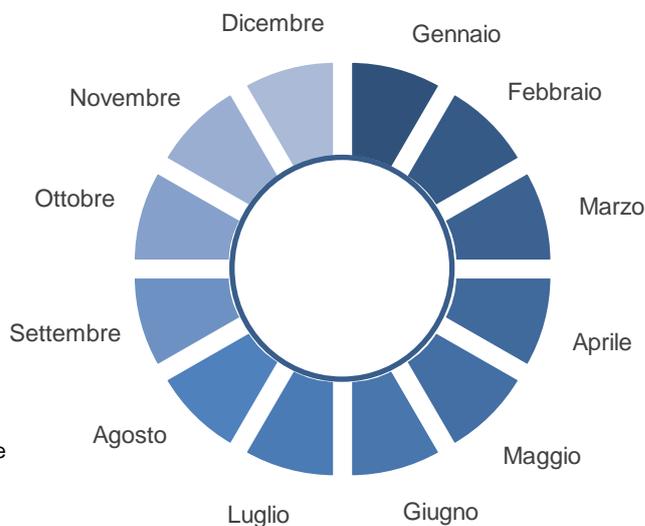
Ottobre - Dicembre

Attuazione del Piano di Incentivazione di Lungo Termine (ILT)

Monitoraggio del quadro normativo e delle *voting policy* dei *proxy advisors* e investitori internazionali

Giugno - Settembre

Analisi dei risultati di voto assembleare sulla Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti



Gennaio - Marzo

Valutazione periodica delle Politiche adottate nel precedente esercizio

Definizione della Politica sulla Remunerazione

Consuntivazione dei risultati e definizione degli obiettivi correlati ai piani di incentivazione variabile

Predisposizione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti

Marzo - Maggio

Presentazione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti in Assemblea

Attuazione del Piano di Incentivazione di Breve Termine (IBT)

Attuazione del Piano di Co-investimento

Il Comitato riferisce sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del Bilancio di esercizio, tramite il Presidente del Comitato, secondo quanto previsto nel proprio Regolamento, aderendo alle indicazioni del Codice di Corporate Governance e con l'obiettivo di instaurare un appropriato canale di dialogo con azionisti e investitori.

L'informativa sulla remunerazione degli Amministratori e del Management è ulteriormente assicurata dall'aggiornamento delle pagine specificamente dedicate a tali temi nell'ambito della sezione "Governance – Remunerazione" del sito internet della Società.

1.1.3.3. Attività svolte nel 2022

Nel corso del 2022 il Comitato Nomine e Remunerazione si è riunito 13 volte. I principali temi affrontati in materia di remunerazione sono riportati di seguito:

Riunione	Principali attività svolte in materia di remunerazione
Gennaio	<ul style="list-style-type: none"> Analisi dei posizionamenti retributivi dell'Amministratore Delegato sulla base del panel italiano, del Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori non esecutivi, dei membri dei Comitati consiliari e dei componenti del Collegio Sindacale
Febbraio	<ul style="list-style-type: none"> Analisi del posizionamento retributivo dell'Amministratore Delegato sulla base del panel europeo Consuntivazione degli obiettivi societari 2021 per i sistemi di incentivazione variabile Determinazione degli obiettivi societari 2022 per i sistemi di incentivazione variabile Analisi della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2022 e sui Compensi Corrisposti 2021
Marzo	<ul style="list-style-type: none"> Approvazione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2022 e sui Compensi Corrisposti 2021
Maggio	<ul style="list-style-type: none"> Revisione del compenso per la partecipazione ai Comitati consiliari e formulazione della proposta del nuovo compenso per il triennio 2022-2024, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione
Giugno	<ul style="list-style-type: none"> Revisione dell'analisi dei posizionamenti retributivi dell'Amministratore Delegato e del Presidente del Consiglio di Amministrazione e richiesta di ulteriori approfondimenti
Luglio	<ul style="list-style-type: none"> Aggiornamento dell'analisi dei posizionamenti retributivi dell'Amministratore Delegato e del Presidente del Consiglio di Amministrazione
Settembre	<ul style="list-style-type: none"> Revisione del compenso fisso annuo dell'Amministratore Delegato e del Presidente del Consiglio di Amministrazione e formulazione della proposta del nuovo compenso per il triennio 2022-2024, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione
Ottobre	<ul style="list-style-type: none"> Analisi dei sistemi di incentivazione di medio-lungo termine della Società attualmente in essere Analisi dello stato di avanzamento degli obiettivi societari 2022
Novembre	<ul style="list-style-type: none"> Analisi dei <i>benchmark</i> di mercato relativi ai sistemi di incentivazione di medio-lungo termine Definizione dell'impostazione preliminare del nuovo piano di incentivazione di lungo termine
Dicembre	<ul style="list-style-type: none"> Analisi delle risultanze del voto assembleare sulla Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2022 e sui Compensi Corrisposti 2021 Analisi delle modifiche alla Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2023 e sui Compensi Corrisposti 2022 Proposta preliminare sulla struttura del nuovo piano di incentivazione di lungo termine

1.2. Iter di approvazione della Politica sulla Remunerazione 2023

La definizione e l'approvazione della Politica sulla Remunerazione di Italgas coinvolge una pluralità di Organi e Direzioni societarie, in coerenza con quanto previsto dallo Statuto e dalla normativa vigente:

1 Il Comitato Nomine e Remunerazione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, ha definito la struttura ed i contenuti della Politica sulla Remunerazione, ai fini della predisposizione del presente documento, in particolare nelle riunioni del 5 dicembre 2022, del 23 febbraio 2023, del 1 marzo 2023, del 2 marzo 2023 e del 7 marzo 2023, in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance. Nell'assunzione delle proprie determinazioni, il Comitato ha tenuto conto degli esiti della valutazione periodica svolta sull'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione delle linee guida di Politica deliberate per il 2022.

2 La Politica sulla Remunerazione di Italgas per il 2023 relativamente agli Amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stata quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, nella riunione del 9 marzo 2023, contestualmente all'approvazione del presente documento.

3 Il Consiglio di Amministrazione sottopone quindi la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti al voto dell'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2023, che si esprime con voto vincolante sulla Prima Sezione e con voto consultivo sulla Seconda Sezione.

4 L'attuazione delle Politiche retributive, definite in coerenza con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione, avviene da parte degli Organi a ciò delegati, con il supporto delle competenti Direzioni aziendali.

In materia di remunerazione, il Comitato si è inoltre avvalso del supporto di una società di consulenza specializzata per monitorare l'andamento del mercato e per verificare la competitività remunerativa di Italgas rispetto alle prassi di mercato italiano, europeo e di settore. Inoltre, ai fini della predisposizione della presente Relazione, il Comitato ha valutato le prassi riscontrate nella predisposizione dei *remuneration report* in ambito nazionale.

2. Finalità e principi generali della Politica sulla Remunerazione

2.1. Finalità

La Politica sulla Remunerazione di Italgas è funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società e tiene conto della necessità di attrarre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richiesta dal ruolo ricoperto nella Società.

La Politica sulla Remunerazione di Italgas contribuisce alla realizzazione della missione e delle strategie aziendali, attraverso:

- la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla *vision*, alla *mission*, ai valori e alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità, non discriminazione e integrità previsti dal Codice Etico di Italgas, dalla politica in materia di diversità ed inclusione e dall'Italgas Enterprise System;
- il riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei mercati retributivi di riferimento;
- la definizione di sistemi di incentivazione connessi al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari, di sviluppo e di sostenibilità del business, operativi e individuali, definiti in un'ottica di successo sostenibile della Società e di miglioramento dei risultati nel lungo periodo, in coerenza con gli indirizzi del Piano Strategico della Società e con le responsabilità attribuite.

2.2. Principi generali

In attuazione delle suddette finalità, la Politica sulla Remunerazione è definita in coerenza con i seguenti principi e criteri:

- struttura retributiva in grado di **attrarre, trattenere e motivare** persone dotate di elevate qualità professionali;
- struttura retributiva, per il **Presidente**, consistente in un compenso fisso congruente con il ruolo ricoperto;
- compensi degli Amministratori non esecutivi commisurati all'impegno loro richiesto in relazione alla partecipazione ai Comitati consiliari, con differenziazione dei compensi del Presidente rispetto ai componenti di ciascun Comitato, in considerazione del

ruolo, a questi attribuito, di coordinamento dei lavori e collegamento con gli Organi societari e le Direzioni aziendali;

- struttura retributiva, per **l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche**, adeguatamente bilanciata tra una componente fissa congrua rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite e una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata ad ancorarne la remunerazione alle performance effettivamente conseguite;
- coerenza della remunerazione complessiva rispetto ai **riferimenti di mercato** applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità, nell'ambito del panel aziendale comparabile con Italgas, attraverso specifici *benchmark* retributivi effettuati con il supporto di *providers* istituzionali di informazioni retributive;
- **remunerazione variabile** dei ruoli esecutivi aventi maggiore influenza sui risultati aziendali caratterizzata da una **significativa incidenza delle componenti di incentivazione, in particolare di lungo termine**, anche basate su **strumenti azionari**;
- adeguati **periodi di differimento e/o maturazione degli incentivi** in un orizzonte temporale almeno triennale, in coerenza con la natura di lungo termine del business esercitato e con i connessi profili di rischio;
- **obiettivi connessi alla remunerazione variabile anche a base azionaria** predeterminati, misurabili e definiti in modo da assicurare la remunerazione della performance in un orizzonte sia di breve che di medio-lungo periodo attraverso:
 - i. l'individuazione degli obiettivi dei piani di incentivazione di breve termine sulla base di una *balanced scorecard* che valorizzi la performance di business e individuale, in relazione agli specifici obiettivi dell'area di responsabilità, e in coerenza, per quanto riguarda i responsabili di funzioni di controllo interno, con i compiti ad essi attribuiti;
 - ii. l'individuazione degli obiettivi dei piani di incentivazione di lungo termine secondo modalità che consentano una valutazione della performance aziendale sia in termini assoluti, con riferimento alla capacità di generare livelli crescenti e sostenibili di redditività, sia in termini relativi rispetto ad un *peer group* di società europee quotate del settore *utilities*, con riferimento alla capacità di generare valore;

- iii. sistematico inserimento nell'insieme degli obiettivi dei piani di incentivazione di breve e di lungo termine di indicatori rappresentativi degli obiettivi prioritari del Piano di Creazione di Valore Sostenibile della Società (riduzione degli indici infortunistici, riduzione delle emissioni, diversità, digitalizzazione, innovazione, etc.);
- **valutazione degli obiettivi** di performance attribuiti al netto degli effetti delle variabili esogene derivanti dall'evoluzione dello scenario di riferimento, allo scopo di valorizzare l'effettivo contributo ai risultati conseguiti;
 - adozione di **meccanismi di claw-back** finalizzati al recupero della parte variabile dei compensi che risulti non dovuta in quanto percepita sulla base di obiettivi raggiunti a seguito di comportamenti dolosi o gravemente colposi o di dati che si fossero rivelati manifestatamente errati;
 - **benefit** in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e coerenti con le normative vigenti, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo tenendo conto dei ruoli e/o responsabilità attribuite, privilegiando le componenti previdenziali e assistenziali;
 - eventuali **trattamenti** di fine rapporto e/o mandato, per i ruoli esecutivi connotati dalla natura "a termine" del rapporto o caratterizzati da maggiori rischi di attrazione competitiva definiti entro un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione;
 - eventuali *retention bonus* e utilizzo di **patti di non concorrenza** ai sensi dell'art. 2125 c.c. per i ruoli connotati dalla conoscenza specifica del business, destinati a tutelare gli interessi aziendali e di tutti gli *shareholders*, in caso di cessazione del rapporto con la Società, con la previsione di congrue penali per il caso di loro inosservanza.

2.3. Deroche alla Politica sulla Remunerazione

In via eccezionale e non ricorrente, ai sensi del comma 3-*bis* dell'art. 123-*ter* del TUF aggiornato nel 2019 e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti aggiornato nel 2020, il Consiglio di Amministrazione di Italgas, sempre nel rispetto della disciplina prevista per le Operazioni con Parti Correlate e sentito il parere del Collegio Sindacale, potrà prevedere eventuali deroghe alla Politica sulla Remunerazione descritta nella Prima Sezione della presente Relazione relativamente a quanto previsto per l'Amministratore Delegato e gli altri

Dirigenti con Responsabilità Strategiche, al fine di garantire il perseguimento degli interessi di lungo termine e della sostenibilità del Gruppo nel suo complesso, ovvero per assicurare la propria capacità di competere sul mercato. In particolare, tra le circostanze eccezionali considerate possono essere incluse le operazioni straordinarie non precedentemente pianificate (es. ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione), gli *shock* esogeni di natura non prevedibile e di entità straordinaria e/o di carattere regolatorio/normativo, le modifiche all'assetto organizzativo, gestionale e amministrativo dell'impresa tali da impattare sui risultati economico-finanziari e di creazione di valore nel lungo periodo, l'avvicendamento a causa di eventi imprevisti degli organi delegati, azioni volte ad attrarre/trattenere i migliori talenti.

In tali casi, il Comitato Nomine e Remunerazione, in accordo alla procedura prevista per le Operazioni con Parti Correlate e con l'eventuale supporto della Direzione Human Resources & Organization, valuterà gli eventuali impatti sulla Politica sulla Remunerazione al fine di sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione l'eventuale proposta di modifica e deroga alla Politica, fermo restando la coerenza con la filosofia ed i principi della stessa qui espressamente richiamati. L'approvazione di tale deroga da parte del Consiglio rende necessaria l'astensione dal confronto consiliare e dalle delibere collegate da parte dei soggetti eventualmente interessati.

Tutte le informazioni di dettaglio sull'eventuale applicazione di deroghe alla presente Politica sulla Remunerazione saranno riportate nella Seconda Sezione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti relativa all'anno successivo all'applicazione della deroga stessa.

Gli elementi della Politica sulla Remunerazione 2023 per cui, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile attuare una deroga includono: la remunerazione fissa, la componente variabile di breve termine (IBT), la componente variabile di medio-lungo termine (Piano di Co-investimento e Incentivazione di Lungo Termine).

2.4. Riferimenti di mercato

Italgas monitora costantemente le principali prassi di mercato in modo che i competenti Organi aziendali possano sottoporre ai soci Politiche retributive sempre più adeguate alla professionalità, alla competenza e all'impegno richiesto.

In continuità con gli anni passati, le valutazioni delle Politiche retributive per il 2023 sono state effettuate in considerazione dei riferimenti di mercato, con il supporto di *advisor* indipendenti e altamente specializzati, utilizzando specifici *benchmark* retributivi. Il posizionamento di mercato prescelto per la Politica sulla Remunerazione è definito al di sotto della mediana del mercato considerato per la componente fissa, con maggiore enfasi posta alle componenti variabili in ottica di competitività complessiva del pacchetto retributivo. Si ritiene questo il miglior approccio per garantire un legame diretto tra remunerazione e performance, assicurando al contempo un corretto allineamento al profilo di rischio della società.

L'analisi del posizionamento retributivo dell'Amministratore Delegato è stata realizzata, in continuità con l'esercizio precedente, rispetto ad un panel di società identificato con il supporto di EY in qualità di consulente indipendente ed inclusivo, oltre alle società italiane già analizzate in passato, anche di un insieme di società europee operanti in business confrontabili a quello di Italgas e rappresentative, quindi, del mercato internazionale di settore. L'identificazione delle società è stata effettuata principalmente in considerazione di criteri dimensionali e di business specifici, volti ad assicurarne la significatività. Nello specifico, il posizionamento di Italgas in termini dimensionali rispetto al panel identificato è compreso tra primo quartile e mediana per capitalizzazione, utile netto, EBITDA e numero di dipendenti, e al di sotto del primo quartile per ricavi, coerentemente quindi con il posizionamento retributivo prescelto per la componente fissa.

Le analisi condotte in termini di *benchmark* retributivo evidenziano un posizionamento della remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato tra il primo quartile e la mediana di mercato, in linea con quanto previsto dalla Politica sulla Remunerazione della Società.

L'analisi del posizionamento retributivo del Presidente, invece, è stata effettuata in relazione alle sole società italiane del panel identificato per l'Amministratore Delegato ed ha evidenziato un posizionamento della remunerazione al di sotto del primo quartile di mercato. Nella seconda metà del 2022, inoltre, il Comitato Nomine e Remunerazione ha effettuato un ulteriore approfondimento e aggiornamento del posizionamento retributivo dell'Amministratore Delegato e del Presidente, in considerazione di un panel più ristretto composto da società italiane confrontabili con Italgas, prioritariamente appartenenti al settore Energy & Utilities e gestori di infrastrutture. Il posizionamento di Italgas in termini dimensionali rispetto al panel così identificato è compreso tra primo quartile e mediana per

capitalizzazione e utile netto, e al di sotto del primo quartile per ricavi, EBITDA e numero di dipendenti.

L'analisi, condotta sempre con il supporto di EY in qualità di consulente indipendente, ha confermato il posizionamento della remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato tra il primo quartile e la mediana di mercato ed il posizionamento della remunerazione del Presidente al di sotto del primo quartile di mercato.

Per quanto riguarda invece i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed il Top Management, l'analisi del posizionamento retributivo è stata realizzata in relazione allo studio annuale EY Top Executive, con riferimento a ruoli di società comparabili per dimensioni e settore di appartenenza. Tale analisi ha evidenziato un posizionamento medio della remunerazione fissa anch'esso in linea con il posizionamento prescelto dalla Società. I riferimenti retributivi utilizzati per le diverse tipologie di ruolo sono indicati nella tabella seguente¹⁴:

Panel utilizzati per i benchmark retributivi

Ruolo oggetto dell'analisi	Panel di confronto																																																							
<ul style="list-style-type: none"> Amministratore Delegato 	<ul style="list-style-type: none"> Società italiane ed europee Società italiane del settore Energy, Utilities e Infrastrutture 	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Società italiane</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A2A</td> <td>Interpump</td> <td>Recordati</td> </tr> <tr> <td>Acea</td> <td>Iren</td> <td>Saipem</td> </tr> <tr> <td>Amplifon</td> <td>Leonardo</td> <td>Snam</td> </tr> <tr> <td>Atlantia</td> <td>Maire Tecnimont</td> <td>Telecom</td> </tr> <tr> <td>DiaSorin</td> <td>Moncler</td> <td>Terna</td> </tr> <tr> <td>Hera</td> <td>Prysmian</td> <td></td> </tr> <tr> <th colspan="3">Società italiane del settore Energy, Utilities e Infrastrutture</th> </tr> <tr> <td>A2A</td> <td>Eni</td> <td>Maire Tecnimont</td> </tr> <tr> <td>Acea</td> <td>Hera</td> <td>Saipem</td> </tr> <tr> <td>Atlantia</td> <td>Iren</td> <td>Snam</td> </tr> <tr> <td>Enel</td> <td>Leonardo</td> <td>Terna</td> </tr> <tr> <th colspan="3">Società europee</th> </tr> <tr> <td>EDP Group</td> <td>Galp</td> <td>Red Eléctrica</td> </tr> <tr> <td>Elia Group</td> <td>National Grid</td> <td>RWE</td> </tr> <tr> <td>Enagas</td> <td>Neste</td> <td>Verbio</td> </tr> <tr> <td>EnBW</td> <td>Orsted</td> <td>Verbund</td> </tr> <tr> <td>Eneco</td> <td>Pennon Group</td> <td>Vopak</td> </tr> </tbody> </table>	Società italiane			A2A	Interpump	Recordati	Acea	Iren	Saipem	Amplifon	Leonardo	Snam	Atlantia	Maire Tecnimont	Telecom	DiaSorin	Moncler	Terna	Hera	Prysmian		Società italiane del settore Energy, Utilities e Infrastrutture			A2A	Eni	Maire Tecnimont	Acea	Hera	Saipem	Atlantia	Iren	Snam	Enel	Leonardo	Terna	Società europee			EDP Group	Galp	Red Eléctrica	Elia Group	National Grid	RWE	Enagas	Neste	Verbio	EnBW	Orsted	Verbund	Eneco	Pennon Group	Vopak
Società italiane																																																								
A2A	Interpump	Recordati																																																						
Acea	Iren	Saipem																																																						
Amplifon	Leonardo	Snam																																																						
Atlantia	Maire Tecnimont	Telecom																																																						
DiaSorin	Moncler	Terna																																																						
Hera	Prysmian																																																							
Società italiane del settore Energy, Utilities e Infrastrutture																																																								
A2A	Eni	Maire Tecnimont																																																						
Acea	Hera	Saipem																																																						
Atlantia	Iren	Snam																																																						
Enel	Leonardo	Terna																																																						
Società europee																																																								
EDP Group	Galp	Red Eléctrica																																																						
Elia Group	National Grid	RWE																																																						
Enagas	Neste	Verbio																																																						
EnBW	Orsted	Verbund																																																						
Eneco	Pennon Group	Vopak																																																						
<ul style="list-style-type: none"> Presidente non esecutivo Amministratori non esecutivi Comitati consiliari Collegio Sindacale 	<ul style="list-style-type: none"> Società italiane 																																																							
<ul style="list-style-type: none"> Dirigenti con Responsabilità Strategiche Top Management 	<ul style="list-style-type: none"> EY Top Executive <p><i>Con riferimento a ruoli di società comparabili per dimensioni e settore di appartenenza</i></p>																																																							

¹⁴ Le indagini retributive sono state condotte sul panel aggregato o su specifici sotto *cluster* individuati per coerenza con la *governance* di Italgas.

3. Politica sulla Remunerazione 2023

Le linee guida per la Politica sulla Remunerazione 2023 proseguono nel solco di quanto tracciato e perseguito negli ultimi anni da parte di Italgas, mirando quindi alla semplificazione dell'architettura complessiva del sistema di incentivazione e all'allineamento degli obiettivi di performance alle aspettative degli azionisti. Particolare attenzione è nuovamente posta alle tematiche ESG e ai relativi obiettivi utilizzati nei sistemi di incentivazione manageriale, sia nel breve termine che nel lungo termine, al fine di rafforzare ulteriormente il legame con il Piano di Creazione di Valore Sostenibile sviluppato dalla Società.

Le linee guida per la Politica retributiva 2023 sono state valutate dal Comitato Nomine e Remunerazione congruenti con i riferimenti di mercato applicabili.

3.1. Presidente

3.1.1. Remunerazione per la carica e le deleghe e altri trattamenti

In base a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione nella riunione del 15 settembre 2022, la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione per il triennio 2022-2024 prevede un compenso fisso lordo annuale per la carica pari a 300.000 euro con decorrenza dalla data della nomina, comprensivo del compenso fisso annuo per gli Amministratori stabilito dall'Assemblea, oltre al rimborso delle spese sostenute in relazione all'incarico. Il compenso previsto è stato lievemente incrementato rispetto al precedente triennio di mandato con l'obiettivo di allinearli alle prassi di mercato, in seguito alle analisi condotte da una società esterna specializzata, e di assicurare piena coerenza con le complessità che il ruolo riveste per Italgas.

In relazione alla natura della carica non sono previsti: i) componenti di incentivazione variabile di breve o di lungo termine; ii) accordi circa trattamenti e indennità di fine mandato.

3.2. Amministratori non esecutivi

3.2.1. Remunerazione assembleare

L'Assemblea del 26 aprile 2022 ha deliberato la remunerazione degli Amministratori per il triennio 2022-2024, prevedendo un compenso fisso lordo annuale per la carica pari a 50.000

euro, in continuità con il triennio precedente, oltre al rimborso delle spese sostenute in relazione all'incarico.

Alla luce di quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società né essi sono destinatari di piani di incentivazione a base azionaria.

Non è prevista una distinzione in termini di remunerazione per gli Amministratori indipendenti.

3.2.2. Compenso per la partecipazione ai Comitati consiliari

I compensi degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai Comitati consiliari per il triennio 2022-2024 sono stati deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 18 maggio 2022 con decorrenza dalla data della nomina avvenuta il 2 maggio 2022 e sono pari a:

Comitato	Compenso Presidente	Compenso membri
Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate	€ 40.000	€ 20.000
Comitato Nomine e Remunerazione	€ 40.000	€ 20.000
Comitato per la Creazione del Valore Sostenibile	€ 40.000	€ 20.000

3.2.3. Trattamenti e indennità di fine mandato

Per gli Amministratori non esecutivi non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato o accordi che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato.

3.3. Amministratore Delegato¹⁵

3.3.1. Remunerazione fissa

La remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato è stata determinata, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e con il parere positivo del Collegio Sindacale, dal Consiglio di Amministrazione in data 15 settembre 2022 ed è pari a 850.000 euro lordi annui

¹⁵ L'Amministratore Delegato, ing. Paolo Gallo, è anche Dirigente di Italgas. Gli emolumenti, fissi e variabili di breve e lungo termine ad egli riferiti e riportati nel presente documento si intendono onnicomprensivi di ogni carica e ruolo.

con decorrenza dall'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2022, comprensivi del compenso previsto dall'Assemblea per gli Amministratori. È inoltre previsto il mantenimento del *gross-up* per l'autovettura. Il compenso fisso previsto per la carica di Amministratore Delegato è stato lievemente incrementato rispetto al triennio di mandato precedente da parte del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale. In particolare, è stato tenuto in considerazione il significativo cambiamento del Gruppo Italgas rispetto al mandato precedente, con l'incremento di rilevanza dei business non regolati legati all'efficienza energetica e l'ampliamento del perimetro delle *operations* con l'acquisizione di Depa Infrastructure in Grecia, che determinano un significativo incremento della complessità di business e gestionale. Tale cambiamento è inoltre sostenuto da significativi risultati sia da un punto di vista economico-finanziario sia da un punto di vista di sostenibilità. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha valutato attentamente le analisi di mercato fornite da *provider* specializzati al fine di assicurare piena coerenza di posizionamento rispetto ai canoni previsti dalla Politica sulla Remunerazione.

In qualità di dirigente Italgas, l'Amministratore Delegato è destinatario delle indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali.

3.3.2. Piani di incentivazione variabile

3.3.2.1. Incentivazione di breve termine

Al fine di assicurare il forte allineamento agli interessi degli azionisti e alla creazione di valore nel lungo termine, dal 2018 è presente un piano di incentivazione di breve termine a cui è collegato un sistema di differimento e co-investimento in azioni della Società (Piano di Co-investimento 2021-2023 approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 20 aprile 2021). Il ricorso alle azioni quale strumento di incentivazione, infatti, permette il rafforzamento del collegamento fra incentivo e creazione di valore nel lungo termine, in allineamento alle aspettative di tutti gli *shareholder*.

Il Piano di Incentivazione di Breve Termine, unitamente al relativo Piano di Co-investimento, prevede che una quota dell'incentivo sia erogata annualmente, mentre una quota sia obbligatoriamente differita per un periodo triennale e trasformata in un equivalente numero di azioni come di seguito illustrato.

Il Piano di Incentivazione di Breve Termine (IBT) per il 2023 è collegato al raggiungimento degli obiettivi societari 2023 deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 9 marzo 2023. Tali obiettivi mantengono una struttura focalizzata su traguardi essenziali, coerenti con gli indirizzi definiti nel Piano Strategico e nel Piano di Creazione di Valore Sostenibile, così da assicurare il bilanciamento rispetto alle prospettive di interesse dei diversi *stakeholder*. La struttura e il peso dei diversi obiettivi, negli ultimi anni, hanno visto in particolare una crescita del peso della sostenibilità e, nel 2023, risultano strutturati come segue:

Amministratore Delegato – Obiettivi del Piano di Incentivazione di Breve Termine 2023

30% Profittabilità (EBITDA)	25% Sostenibilità: <ul style="list-style-type: none"> • Indice di frequenza infortuni • Dispersioni sulla rete di distribuzione (% di km di rete ispezionata) • Intensità energetica • Diversità e inclusione
25% Investimenti (spending)	
20% Posizione Finanziaria Netta	

Con riferimento agli obiettivi sopra identificati vengono di seguito descritte le metriche ed i principali riferimenti dei livelli di performance¹⁶:

Obiettivo	Descrizione	Peso	Scenari	Performance	Punteggio
Profittabilità (EBITDA)	Indicatore che rappresenta la profittabilità della gestione operativa, calcolato sottraendo ai ricavi i costi operativi. ¹⁷	30%	Minimo Target Massimo	Budget -5% Budget Budget +5%	70% 100% 130%
Investimenti (spending)	Investimenti tecnici realizzati nell'anno, esclusi gli investimenti conseguenti l'adozione dell'IFRS 16.	25%	Minimo Target Massimo	Budget +/-10% Budget +/-7,5% Budget +/-5%	70% 100% 130%

¹⁶ Con riferimento agli indicatori di performance di carattere economico-finanziario, considerata la sensibilità del dato e la rilevanza strategico dello stesso, si fa riferimento a livelli di performance determinati in confronto a valori di *budget* senza renderne esplicite le singole numeriche.

¹⁷ In sede di consuntivo si procederà a sterilizzare gli effetti di variazioni rispetto al Budget 2023, con approvazione da parte del Comitato Nomine e Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione, derivanti da: operazioni straordinarie di M&A, provvedimenti delle Autorità/normativi, accantonamenti netti a fondi ivi incluso il fondo bonifiche ambientali, oneri per incentivazioni all'esodo, plusvalenze/minusvalenze, svalutazioni, modifiche nella strategia di acquisizione di TEE.

Obiettivo	Descrizione	Peso	Scenari	Performance	Punteggio
Posizione Finanziaria Netta	Determinata come la somma dei debiti finanziari a breve e a lungo termine (indebitamento finanziario lordo) e delle disponibilità liquide ed equivalenti. La posizione finanziaria netta della scheda societaria non include i debiti finanziari per leasing operativi ex IFRS 16. ¹⁸	20%	Minimo Target Massimo	Budget +2% Budget Budget -2%	70% 100% 130%
Sostenibilità	Indice di frequenza degli infortuni di dipendenti e contrattisti: misurato in termini di numero di infortuni che si sono verificati per ogni milione di ore lavorate nel corso dell'anno.	5%	Minimo Target Massimo	2 1,5 1	70% 100% 130%
	Dispersioni sulla rete di distribuzione: espresso in termini di percentuale di km di rete ispezionata nel corso dell'anno 2023 sul totale dei km di rete gestiti. Il target fissato è significativamente superiore a quanto definito dai target ARERA che indica: l'impresa distributrice è tenuta al rispetto degli obblighi di servizio relativi alla periodicità di ispezione della rete pari rispettivamente al 100% nei 3 anni mobili per le reti in alta e media pressione e al 100% nei 4 anni mobili per le reti in bassa pressione.	7,5%	Minimo Target Massimo	80% 100% 120%	70% 100% 130%
	Intensità energetica: riduzione dell'intensità energetica calcolata rapportando il totale del consumo energetico del Gruppo con il gas vettoriato. Questo parametro dà un'indicazione della quantità di energia utilizzata per erogare 10 ⁶ Sm ³ di gas.	7,5%	Minimo Target Massimo	0,0602 0,0590 0,0578	70% 100% 130%
	Diversità e Inclusione: percentuale di donne in posizione da responsabile al 31/12/2023.	5%	Minimo Target Massimo	24% 25,5% 26%	70% 100% 130%
PERFORMANCE GATE	Punteggio complessivo >= 85%				

¹⁸ In sede di consuntivo saranno sterilizzati, con approvazione da parte del Comitato Nomine e Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione, gli effetti delle variazioni di debito tra Il Forecast e Consuntivo 2022 al netto delle specifiche variazioni del capitale circolante monetario nonché di variazioni della *dividend policy* 2023.

Ciascun obiettivo è quindi misurato secondo una scala di performance (minima, target e massima) a cui è associato un punteggio variabile dal 70% (a fronte della performance minima) al 130% (a fronte della performance massima). Al di sotto della performance minima di ciascun obiettivo viene assegnato un punteggio pari a zero. Per valori intermedi tra minimo e target e tra target e massimo il punteggio viene definito tramite interpolazione lineare. La media ponderata delle performance di ciascun obiettivo per i relativi pesi determina la performance complessiva.

In caso di punteggio complessivo inferiore all'85% non verrà corrisposto alcun incentivo, indipendentemente dal livello di raggiungimento dei singoli obiettivi (c.d. performance gate).

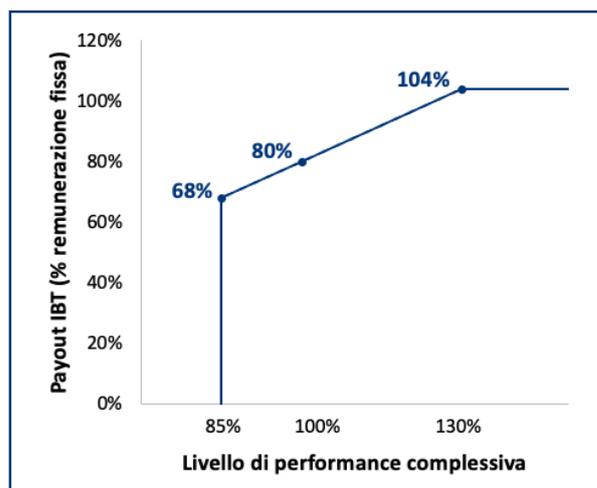
L'Incentivo di Breve Termine maturato (IBT) è calcolato secondo la seguente formula:

$$\text{IBT} = \text{IBT target} \times \text{Punteggio complessivo}$$

Si riportano di seguito i livelli di incentivazione per l'Amministratore Delegato (in percentuale della remunerazione fissa) in funzione del livello di performance complessiva conseguita:

Amministratore Delegato – Curva di performance-payout dell'incentivazione di breve termine

	Livello di performance complessiva	Payout (% rem. fissa)
Minimo	< 85%	0
	= 85%	68%
Target	= 100%	80%
Massimo	>= 130%	104%



Per valori intermedi, il valore dell'incentivo monetario da erogare è determinato tramite interpolazione lineare.

L'Incentivo di Breve Termine maturato (IBT) è poi ripartito in due quote:

- 1) una quota erogata annualmente (I_{Anno}) pari al 65% dell'ammontare complessivo:

$$I_{\text{Anno}} = \text{IBT} \times 65\%$$

Di conseguenza, il *payout* relativo all'incentivo di breve termine erogabile nell'anno in funzione dei livelli di performance conseguiti è il seguente:

	Livello di performance complessiva	Payout IBT up-front (% rem. fissa)
Minimo	< 85%	0
	= 85%	44%
Target	= 100%	52%
Massimo	>= 130%	68%

Per valori intermedi, il valore dell'incentivo monetario da erogare è determinato tramite interpolazione lineare.

- 2) una quota differita nel Piano di Co-investimento, pari al restante 35% dell'ammontare complessivo:

$$I_{\text{Differito}} = \text{IBT} \times 35\%$$

3.3.2.2. Piano di Co-investimento

Il Piano di Co-investimento 2021-2023, approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 20 aprile 2021, rappresenta una delle componenti dello schema di incentivazione di lungo termine, unitamente al Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023-2025 sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2023 e descritto nel paragrafo successivo.

La quota differita dell'IBT ($I_{\text{Differito}}$) è trasformata in azioni Italgas secondo la seguente formula:

$$\text{Azioni}_{\text{Attribuite}} = \frac{I_{\text{Differito}}}{\text{Prezzo}_{\text{Attribuzione}}}$$

nella quale il prezzo di attribuzione ($\text{Prezzo}_{\text{Attribuzione}}$) è calcolato come media dei prezzi ufficiali giornalieri registrati nei trenta giorni di calendario antecedenti la data del Consiglio

di Amministrazione che approva la consuntivazione dei risultati inerenti all'incentivo di breve termine.

Le azioni saranno assegnate dopo il periodo di *vesting* triennale secondo la *timeline* sotto riportata:

Piano di Co-investimento – Timeline



L'effettiva assegnazione delle azioni è soggetta ad una condizione di performance rappresentata dall'EBITDA cumulato del triennio di riferimento, in funzione dei valori di budget e di piano strategico.

In funzione del livello di performance conseguito è inoltre previsto un Matching da parte della Società, che consiste in un predefinito numero di azioni aggiuntivo rispetto a quelle inizialmente attribuite. Tale componente varia da un rapporto di 0,6 azioni ogni azione attribuita in caso di performance a livello minimo fino ad un rapporto di 1 azione per ogni azione attribuita in caso di performance a livello massimo.

La tabella seguente riepiloga il numero di azioni maturabili (Moltiplicatore e Matching) in funzione del livello di performance conseguita:

	EBITDA cumulato nel triennio di riferimento	Moltiplicatore (% azioni rispetto a quelle attribuite)	Matching (rapporto rispetto alle azioni attribuite)
Minimo	EBITDA < Target -5%	0	0
	EBITDA = Target -5%	70%	0,6:1
Target	EBITDA = Target	130%	0,8:1
Massimo	EBITDA >= Target +5%	170%	1:1

Per valori intermedi, il numero di azioni da assegnare è determinato tramite interpolazione lineare.

Per risultati di EBITDA inferiori del 5% rispetto al valore target fissato per il triennio (livello minimo), il numero di azioni assegnate sarà pari a 0 e pertanto anche la quota differita dell'incentivo annuale non verrà erogata.

Il numero complessivo di azioni assegnate sarà pertanto determinato secondo la seguente formula:

$$\text{Azioni Assegnate} = [\text{Azioni Attribuite} \times \text{Moltiplicatore}] + \text{Matching}$$

È inoltre previsto che venga assegnato un numero di azioni aggiuntivo (c.d. *Dividend Equivalent*) sulle azioni effettivamente maturate in misura equivalente ai dividendi ordinari e straordinari distribuiti da Italgas durante ciascun triennio di performance e che sarebbero spettati al beneficiario durante tale periodo. Il numero di azioni aggiuntive da assegnare viene determinato come rapporto tra la somma dei dividendi distribuiti in ciascun triennio di performance ed il prezzo medio dell'azione registrato nei 30 giorni di calendario antecedenti il Consiglio di Amministrazione che approva la consuntivazione delle condizioni di performance a cui il piano è collegato.

3.3.2.3. Incentivazione di lungo termine

La componente variabile di lungo termine mira ad assicurare la sostenibilità della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo ed è costituita, insieme al Piano di Co-investimento 2021-2023, dal nuovo Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023-2025 (ILT) sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti in data 20 aprile 2023, sviluppato in continuità con il precedente Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2020-2022 ma con forte orientamento ed evoluzione per quanto riguarda gli obiettivi di sostenibilità.

Il Piano ILT è previsto per i ruoli manageriali a maggior impatto sui risultati aziendali e prevede per l'Amministratore Delegato l'attribuzione annuale di un importo pari al 65,5% della remunerazione fissa e l'erogazione dell'incentivo dopo tre anni (periodo di *vesting*) in

percentuale compresa tra 0 e 130% ed in misura connessa alla variazione ponderata dei seguenti parametri:

Obiettivi del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023-2025 (attribuzione 2023)

<p>50% Utile Netto consolidato</p>	<p>20% Sostenibilità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riduzione delle emissioni di CO₂ – scope 1 e 2 • Riduzione dei consumi netti di energia
<p>30% Total Shareholder Return relativo</p>	

Con riferimento agli obiettivi sopra identificati vengono di seguito descritte le metriche ed i principali riferimenti per l’attribuzione 2023-2025 dei livelli di performance¹⁹:

Obiettivo	Descrizione	Peso	Scenari	Performance	Punteggio
Utile netto cumulato adjusted	Indicatore della performance operativa, calcolato sottraendo ai ricavi i costi operativi (EBITDA), gli ammortamenti e le svalutazioni, oneri finanziari netti, aggiungendo i proventi da partecipazione e sottraendo le imposte sul reddito, escludendo le componenti reddituali classificate quali “ <i>special item</i> ” (condivisi ed approvati annualmente dal CdA, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione).	50%	Minimo Target Massimo	Budget/Piano -5% Budget/Piano Budget/Piano +5%	70% 100% 130%
TSR relativo	Misurato in relazione al posizionamento di Italgas rispetto ad un peer group selezionato e formato dalle seguenti società europee quotate in mercati della zona euro (rilevanti anche ai fini della metodologia P4P) appartenenti all’indice EURO STOXX TMI Utilities: Snam, Terna, A2A (Italia), Red Eléctrica, Enagas (Spagna), Elia System Operator (Belgio). ²⁰	30%		1° posto 2° posto 3° posto 4° posto 5° posto 6° posto 7° posto	130% 120% 110% 100% 0% 0% 0%

¹⁹ Con riferimento agli indicatori di performance di carattere economico-finanziario, considerata la sensibilità del dato e la rilevanza strategico dello stesso, si fa riferimento a livelli di performance determinati in confronto a valori di budget e piano strategico senza renderne esplicite le singole numeriche.

²⁰ Il *peer group* è stato identificato considerando tra le società appartenenti all’indice EURO STOXX TMI Utilities quelle che presentano caratteristiche analoghe ad Italgas in termini di business (gestori di infrastrutture di distribuzione gas/elettricità), regolamentazione (operanti quindi in prevalenza in business regolati) e guidati da una *policy «dividend driven»* e quindi comparabili anche da una vista da parte degli investitori.

Sostenibilità	Riduzione delle emissioni di CO₂ – scope 1 e 2 verso anno 2020 a perimetro costante.	10%	Minimo Target Massimo	-25,4% -26% -26,6%	70% 100% 130%
	Efficienza energetica: riduzione dei consumi netti di energia verso anno 2020 a perimetro costante.	10%	Minimo Target Massimo	-26,4% -27% -27,6%	70% 100% 130%

Ciascun obiettivo è quindi misurato secondo una scala di performance (minima, target e massima) a cui è associato un punteggio variabile dal 70% (a fronte della performance minima) al 130% (a fronte della performance massima). Al di sotto della performance minima di ciascun obiettivo viene assegnato un punteggio pari a zero. Per valori intermedi tra minimo e target e tra target e massimo, il punteggio è definito tramite interpolazione lineare. La media ponderata delle performance di ciascun obiettivo per i relativi pesi determina la performance complessiva.

L'Incentivo di Lungo Termine maturato (ILT) è calcolato secondo la seguente formula:

$$ILT_{\text{maturato}} = ILT_{\text{target}} \times \text{Punteggio complessivo}$$

Il Piano ILT prevede un periodo di *vesting* triennale per ciascun ciclo di attribuzione come di seguito rappresentato.

Piano di Incentivazione di Lungo Termine – Timeline



3.3.3. Trattamenti e indennità di fine rapporto

Per l'Amministratore Delegato, in coerenza con le prassi dei mercati di riferimento, è prevista un'indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione e del rapporto dirigenziale. Alla risoluzione del rapporto, in connessione con il mancato rinnovo del mandato alla sua scadenza o con la risoluzione anticipata del mandato, sono previste due annualità della

remunerazione fissa annuale integrata della media dell'incentivo variabile erogato nell'ultimo triennio.

L'indennità non è dovuta se la risoluzione del rapporto di lavoro avviene per giusta causa o per il licenziamento con preavviso per ragioni di carattere soggettivo integranti la nozione di giustificata ai sensi del contratto collettivo o nel caso di dimissioni.

Gli effetti di un'eventuale cessazione del rapporto dell'Amministratore Delegato sui diritti attribuiti nell'ambito del Piano di Co-investimento e del Piano di Incentivazione di Lungo Termine in essere sono descritti nei relativi Documenti Informativi e Regolamenti di Attribuzione. In particolare, per tutti i piani che prevedono un periodo di *vesting* triennale è definito che, in caso di risoluzione del rapporto (consensuale o per condizioni di *good leaver*) nel corso del periodo di *vesting* stesso, il beneficiario conservi il diritto all'incentivazione in una misura ridotta in rapporto al periodo trascorso tra l'attribuzione dell'incentivo e il verificarsi di tale evento. In caso di risoluzione del rapporto per casistiche diverse dalle precedenti ogni diritto decade.

3.3.4. Patti di non concorrenza

È previsto un patto di non concorrenza a protezione dell'interesse aziendale. Si prevede, in base agli standard utilizzati da aziende di equivalente *standing* e in conformità alle previsioni dell'art. 2125 c.c., in relazione all'obbligo assunto dall'Amministratore Delegato in carica a non svolgere per il periodo di un anno dopo la cessazione del rapporto di lavoro alcun genere di attività che possa trovarsi in concorrenza con quella svolta da Italgas, l'erogazione del corrispettivo di una annualità della remunerazione. A tutela della Società sono previste penali per il caso di infrazione, fermo restando il principio del maggior danno.

3.3.5. Benefit

In favore dell'Amministratore Delegato, anche nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per la dirigenza Italgas, sono previsti l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (AZIMUT PREVIDENZA)²¹, l'iscrizione ai Fondi di assistenza sanitaria integrativa (FISDE e Cassa Prevint)²², oltre a

²¹ www.azimutprevidenza.it

²² Fondi che erogano rimborsi delle spese sanitarie in favore dei dirigenti in servizio, in pensione e dei loro familiari, www.fisde-eni.it; www.cassaprevint.it

forme di copertura assicurativa a fronte del rischio morte e invalidità, nonché l'assegnazione di un'autovettura ad uso promiscuo.

3.3.6. Linee guida di possesso azionario

Su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha introdotto con la Politica sulla Remunerazione 2023 specifiche linee guida di possesso azionario (c.d. *shareholding guidelines*) per l'Amministratore Delegato, al fine di rafforzare ulteriormente l'allineamento degli interessi con gli azionisti nel lungo termine.

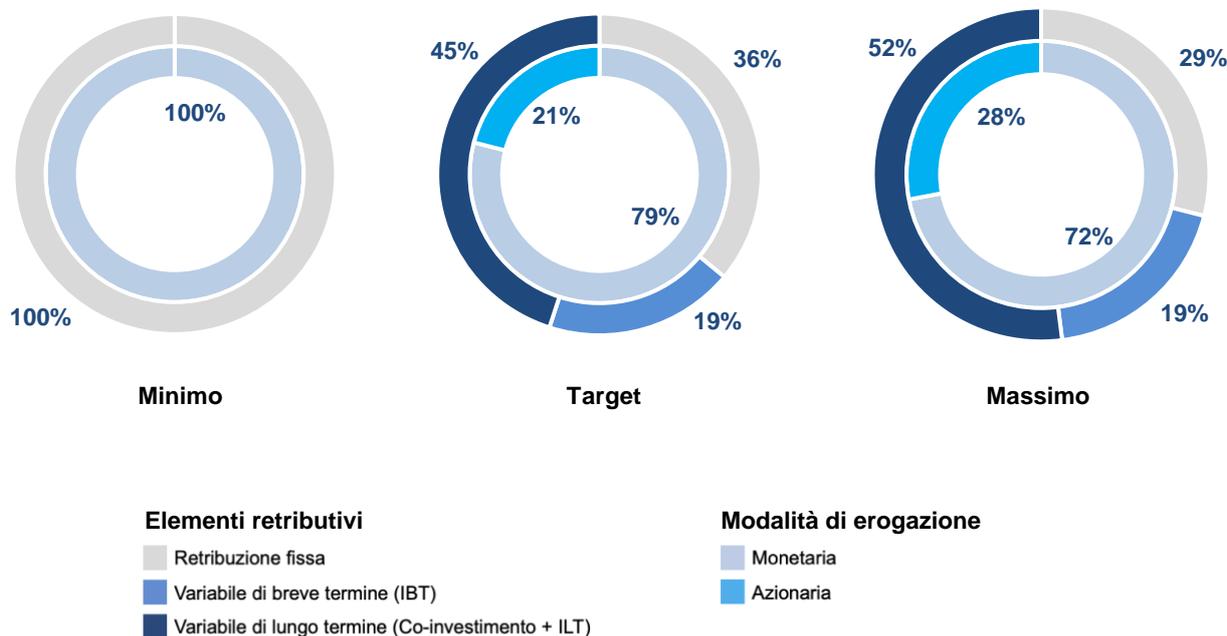
Nello specifico, tali linee guida richiedono che l'Amministratore Delegato detenga in maniera ricorrente un numero di azioni Italgas di controvalore pari a un minimo di una annualità della remunerazione fissa. Tale livello potrà essere raggiunto entro 3 anni dalla nomina e dovrà essere mantenuto per tutta la durata dell'incarico.

3.3.7. Pay-mix

Il *pay-mix* dell'Amministratore Delegato presenta una prevalenza della componente variabile (a breve e a lungo termine) rispetto alla componente fissa (scenario target: 64% vs 36%), enfatizzando quindi in modo significativo il legame tra remunerazione e performance societarie. In relazione ai *benchmark* effettuati nel corso del 2022 con il supporto di un *advisor* indipendente e specializzato (EY), l'incidenza della componente variabile sulla remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato è superiore alla media del mercato analizzato.

Amministratore Delegato

Pay-mix teorico²³ e forma della remunerazione per risultati di performance al minimo, al target e al massimo



3.4. Organi di Controllo

3.4.1. Collegio Sindacale

Il compenso per i componenti del Collegio Sindacale per il triennio 2022-2024 è stato deliberato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 26 aprile 2022 ed è pari, in continuità con il triennio precedente, a:

Ruolo	Compenso
Presidente del Collegio Sindacale	€ 70.000
Membro del Collegio Sindacale	€ 45.000

I membri del Collegio Sindacale hanno inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico.

²³ Il pay-mix teorico è calcolato al netto della componente Dividend Equivalent (disponibile solo in sede di consuntivazione) e dell'eventuale variazione di prezzo dell'azione.

In relazione alla natura della carica non sono previsti: i) componenti di incentivazione variabile di breve o lungo termine; ii) accordi circa trattamenti e indennità di fine mandato.

3.4.2. Responsabile Internal Audit

La remunerazione del Responsabile Internal Audit di Italgas si compone di una componente fissa e di una componente variabile, in linea con quanto previsto per il Top Management aziendale.

Il Comitato Nomine e Remunerazione ha definito le linee guida per i sistemi di incentivazione variabile e, d'intesa con il Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate, ha previsto per il Responsabile Internal Audit le seguenti indicazioni:

- configurazione di una scheda per l'incentivazione annuale con obiettivi misurabili esclusivamente funzionali, escludendo obiettivi di natura economico-finanziaria e da cui dipende la determinazione dell'incentivo monetario annuale;
- previsione di una scala di valutazione con livelli di performance minimo, target e massimo per ciascun obiettivo attribuito;
- valutazione diretta da parte del Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate su obiettivi specifici;
- omogeneità delle altre forme di incentivazione rispetto all'intera compagine manageriale.

3.5. Dirigenti con Responsabilità Strategiche

3.5.1. Remunerazione fissa

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche la remunerazione fissa è determinata in base al ruolo e alle responsabilità attribuite considerando i livelli retributivi riscontrati sul mercato per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità manageriale in società appartenenti all'indice FTSE MIB e società comparabili per tipologia di business, e può essere adeguata periodicamente, nell'ambito del processo annuale di *salary review* che interessa tutta la popolazione manageriale. Analogamente a quanto previsto per l'Amministratore Delegato, il posizionamento medio di mercato prescelto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è definito al di sotto della mediana del mercato considerato per la componente fissa, prevedendo un recupero di competitività con le componenti variabili. Le linee guida per il 2023 in considerazione del contesto di riferimento e degli attuali *trend*

di mercato, prevedono criteri selettivi mantenendo comunque elevati livelli di competitività e di motivazione. In particolare, le azioni proposte riguarderanno interventi di adeguamento indirizzati a titolari di posizioni che hanno incrementato il perimetro di responsabilità o con posizionamento al di sotto dei riferimenti mediani di mercato.

Inoltre, in qualità di dirigenti Italgas, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono destinatari delle indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali.

3.5.2. Piani di incentivazione variabile

Il Piano di Incentivazione di Breve Termine (IBT), per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che non risultino componenti del Gestore Indipendente / Responsabile della Conformità, in coerenza con quanto previsto per l'Amministratore Delegato, prevede un compenso determinato con riferimento ai risultati di performance di Italgas e individuali con un livello di incentivazione target (performance = 100%) e massima (performance = 130%) pari rispettivamente al 51% e al 67% della remunerazione fissa. È fissato un livello di soglia (performance complessiva = 85%) sotto al quale l'incentivo non è erogato.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, l'incentivo variabile annuale per il 2023 è determinato per una parte (40%) dai risultati aziendali rispetto agli obiettivi attribuiti all'Amministratore Delegato dal Consiglio di Amministrazione del 9 marzo 2023 e, per l'altra parte (60%), da una serie di obiettivi individuali (focalizzati sulla performance economico-finanziaria, operativa ed industriale, sull'efficienza interna e sui temi di sostenibilità) attribuiti in relazione al perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto, in coerenza con quanto previsto nel Piano Strategico e nel Piano di Creazione di Valore Sostenibile della Società. Nella tabella seguente è riportata la tipologia di obiettivi attribuiti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

Dirigenti con Responsabilità Strategiche – Obiettivi del Piano di Incentivazione di Breve Termine 2023

Obiettivo	Descrizione	Peso
Scheda societaria	Scheda di incentivazione di breve termine dell'Amministratore Delegato, in ottica di allineamento ai risultati di performance del Gruppo.	40%
Obiettivi di ruolo/direzione	Obiettivi prioritari e strategici di natura economico-finanziaria strettamente collegati al perimetro di responsabilità.	60%
Obiettivi progettuali	Progetti strategici del Gruppo guidati dalla direzione di riferimento, focalizzati sulla performance operativa ed industriale, sull'efficienza interna e sui temi di sostenibilità.	

L'incentivo di breve termine maturato è poi ripartito in due quote: la quota erogata annualmente è pari al 65% dell'ammontare complessivo, mentre la quota che verrà differita nel Piano di Co-investimento è pari al 35% dell'ammontare complessivo.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in coerenza con quanto previsto per l'Amministratore Delegato, partecipano inoltre ai piani di incentivazione di lungo termine con le seguenti caratteristiche:

- Piano di Co-investimento 2021-2023, in relazione alla performance della Società misurata in termini di EBITDA, che mantiene le medesime condizioni di performance e caratteristiche descritte nell'ambito del paragrafo dedicato alla remunerazione dell'Amministratore Delegato;
- Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023-2025 (ILT) previsto per i ruoli manageriali a maggior impatto sui risultati aziendali. Tale piano ha le medesime condizioni di performance e caratteristiche del Piano ILT previsto per l'Amministratore Delegato. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche l'incentivo target è pari al 34% della remunerazione fissa. L'incentivo da erogare al termine del triennio di riferimento (*vesting*) è determinato in percentuale compresa tra 0% e 130% del valore attribuito, in relazione ai risultati conseguiti.

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

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono previste le competenze di fine rapporto stabilite dal contratto collettivo nazionale di riferimento ed eventuali trattamenti integrativi concordati individualmente alla risoluzione secondo i criteri stabiliti da Italgas per i casi di esodo agevolato, comunque non superiori alle due annualità della remunerazione totale.

Alla data della stesura della presente Relazione non sussistono accordi individuali integrativi in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Gli effetti di una eventuale cessazione del rapporto di lavoro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sui diritti attribuiti nell'ambito dei piani di incentivazione di lungo termine sono descritti nei relativi Documenti Informativi e Regolamenti di Attribuzione. In particolare, per tutti i piani che prevedono un periodo di *vesting* triennale è definito che, in caso di risoluzione del rapporto (consensuale o per condizioni di *good leaver*) nel corso del periodo di *vesting* stesso, il beneficiario conservi il diritto all'incentivazione in una misura ridotta in rapporto al periodo trascorso tra l'attribuzione dell'incentivo e il verificarsi di tale evento. In caso di risoluzione del rapporto per casistiche diverse dalle precedenti ogni diritto decade.

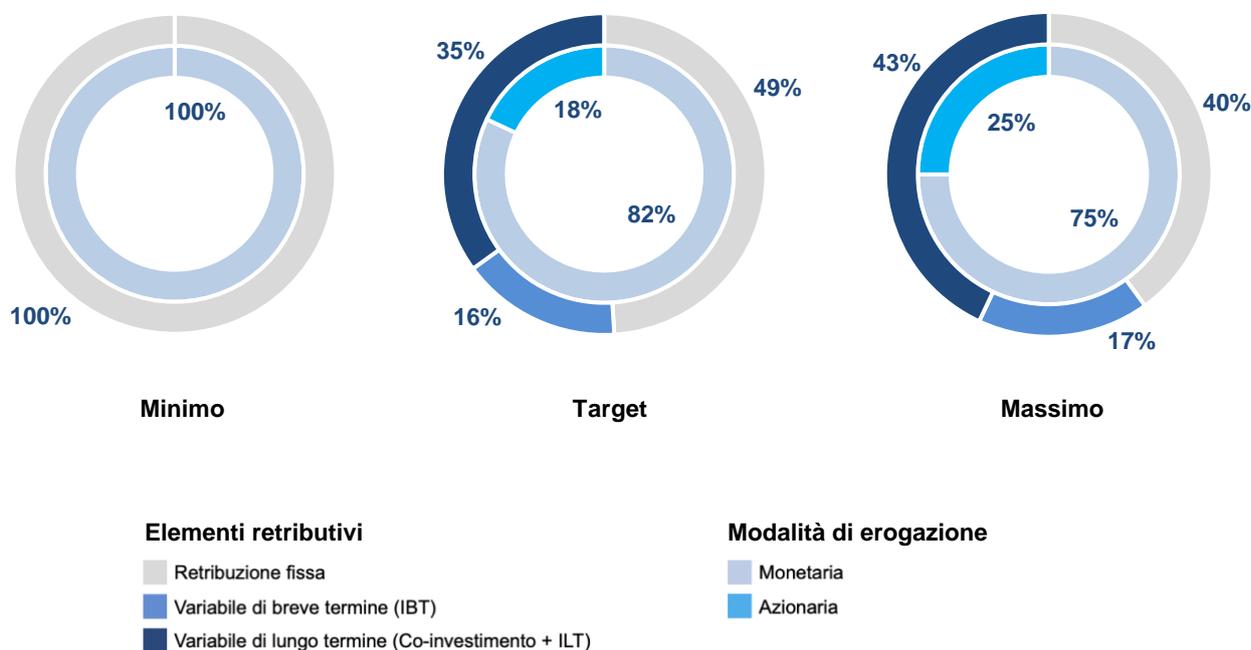
3.5.4. Benefit

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per la dirigenza Italgas, sono previsti l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE o PREVINDAI o AZIMUT), l'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE e Cassa Prevint), forme di copertura assicurativa a fronte del rischio morte e invalidità, nonché l'assegnazione di autovettura ad uso promiscuo.

3.5.5. Pay-mix

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Pay-mix teorico²⁴ e forma della remunerazione per risultati di performance al minimo, al target e al massimo



3.6. Gestori Indipendenti / Responsabili della Conformità

Per i Manager, tra cui rientrano due Dirigenti con Responsabilità Strategiche, che rivestono il ruolo di componenti del Gestore Indipendente / Responsabile della Conformità, è prevista una Politica specifica in relazione ai piani di incentivazione variabile di breve e lungo termine, al fine di garantire la neutralità della gestione delle infrastrutture essenziali in applicazione della normativa di riferimento²⁵, che non prevede l'attribuzione di azioni, bensì l'erogazione di tutti gli incentivi in forma monetaria oltre che obiettivi specifici legati al solo perimetro di distribuzione.

La Politica retributiva prevista per i componenti del Gestore Indipendente / Responsabile della Conformità, seppur con le specificità necessarie, è allineata al complessivo approccio della Società per le tematiche retributive e si compone di una componente di incentivazione

²⁴ Il pay-mix teorico è calcolato al netto della componente Dividend Equivalent (disponibile solo in sede di consuntivazione) e dell'eventuale variazione di prezzo dell'azione.

²⁵ Ai sensi dell'Allegato A (TIUF) alla deliberazione 296/2015, modificato e integrato con la deliberazione 15/2018, che oltre a prevede specifiche disposizioni relative agli obblighi di separazione (*unbundling*) funzionale per le imprese operanti nei settori dell'energia elettrica e del gas, disciplina i requisiti di indipendenza dei componenti del Gestore Indipendente / Responsabile della Conformità delle imprese che operano in separazione societaria dalla vendita e dalla produzione. In particolare, il comma 10.3 specifica il divieto di implementazione di politiche retributive o sistemi incentivanti, connessi, direttamente o indirettamente, all'andamento dell'attività di vendita o di produzione di energia elettrica o di gas naturale.

variabile di breve termine, una componente di medio termine e una di lungo termine, in coerenza con la struttura prevista per i Manager del Gruppo. In particolare, è previsto:

- Un incentivo di breve termine (IBT);
- Un piano di differimento dell’incentivo di breve termine – “Bonus Bank” in forma monetaria;
- Un piano di incentivazione di lungo termine monetario (ILT).

Per quanto riguarda la componente di breve termine, si prevede un sistema di incentivazione basato su una scheda con obiettivi individuali e/o riconducibili alla propria area di business. Per quanto concerne i Dirigenti con Responsabilità Strategiche l’opportunità di bonus è pari al 51% della remunerazione fissa per performance a target, così come previsto per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche non facenti parte del Gestore Indipendente / Responsabile della Conformità.

Il 65% dell’Incentivo di Breve Termine (IBT) è erogato *up-front* sulla base del conseguimento dei risultati annuali, mentre il 35% è “investito” in un piano di “Bonus Bank” aziendale ed è soggetto ad una condizione di performance, collegata all’EBITDA del perimetro di *unbundling*, secondo la medesima scala di incentivazione prevista per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche non facenti parte del Gestore Indipendente / Responsabile della Conformità. Tale componente differita è erogata in forma monetaria in ottemperanza alla normativa di *unbundling* funzionale.

Il Piano di Incentivazione di Lungo Termine (ILT) prevede le medesime caratteristiche di quanto definito per gli altri Manager del Gruppo, ma con obiettivi declinati in funzione del perimetro di *unbundling* in coerenza con la normativa di riferimento. In particolare, sono previsti per il Piano ILT 2023-2025 i seguenti obiettivi:

Gestore Indipendente / Responsabile della Conformità – Obiettivi del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023-2025

<p>50% Utile netto delle società nel perimetro “unbundling”</p>	<p>20% Sostenibilità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riduzione delle emissioni di CO₂ – scope 1 e 2 (perimetro “unbundling”) • Riduzione dei consumi netti di energia (perimetro “unbundling”)
<p>30% Progetti di digitalizzazione con valenza strategica</p>	

3.7. Meccanismi di claw-back

In tutti i sistemi di incentivazione variabile è introdotta la clausola di *claw-back* tramite la quale la Società, entro il termine legale di prescrizione (dieci anni), potrà rientrare in possesso di somme erogate nel caso in cui risultasse accertato che il raggiungimento degli obiettivi è imputabile a comportamenti dolosi o gravemente colposi o, comunque, posti in essere in violazione delle norme di riferimento.

Seconda Sezione – Compensi Corrisposti 2022 e altre informazioni

1. Attuazione delle Politiche retributive 2022

Si fornisce di seguito la descrizione dell'applicazione della Politica retributiva nel 2022 a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori non esecutivi, dell'Amministratore Delegato, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L'attuazione della Politica retributiva 2022, secondo quanto verificato dal Comitato Nomine e Remunerazione in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Corporate Governance, si è mantenuta in linea con i principi generali richiamati nelle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione ed è risultata coerente con la Politica sulla Remunerazione 2022, sia nei riferimenti di mercato riscontrati, sia in termini di posizionamento complessivo e di *pay-mix*.

Nel 2022, inoltre, in ottemperanza all'applicazione della normativa legata all'*unbundling* funzionale, Italgas ha applicato i principi della Politica sulla Remunerazione definiti per i Gestori Indipendenti / Responsabili della Conformità.

In linea con quanto previsto dal D.Lgs. 49/2019 art. 4 comma b, si forniscono di seguito i risultati di performance 2022 maturati a fronte degli obiettivi attribuiti dal Consiglio di Amministrazione di Italgas e che determineranno o contribuiranno a determinare gli incentivi di competenza 2022 che saranno erogati nel corso del 2023.

Gli incentivi erogati nel 2022 sono stati corrisposti a fronte della consuntivazione dei risultati 2021 maturati nell'ambito del Gruppo Italgas e deliberati dal Consiglio di Amministrazione su verifica e proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, e sono già stati anticipati nella Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2022 e sui Compensi Corrisposti 2021.

1.1. Trend storico della performance societaria e della remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Presidente e dei dipendenti

L'analisi condotta sul *trend* storico relativamente alla variazione annuale della remunerazione totale dell'Amministratore Delegato e del Presidente del Consiglio di Amministrazione e della remunerazione media dei dipendenti, evidenzia un sostanziale

allineamento con i risultati di business qui rappresentati dall'EBITDA. Si riportano di seguito i confronti per gli anni 2019, 2020, 2021 e 2022:

Variatione della performance societaria

PARAMETRO	2019	2020	2021	2022	Δ 2022-2021
EBITDA (€ mln)	908	971	1.009	1.080	+7,0%

Variatione della remunerazione fissa

PARAMETRO	2019	2020	2021	2022	Δ 2022-2021
Amministratore Delegato (€) <small>(Colonna 1 "Compensi fissi" della Tabella 1 "Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche")</small>	800.768	811.360 (di cui 1.360 indennità di trasferta)	813.177 (di cui 3.177 indennità di trasferta)	844.063 (di cui 5.015 indennità di trasferta)	+3,6% al netto delle indennità di trasferta
Presidente (€)²⁶ <small>(Colonna 6 "Compensi fissi" della Tabella 1 "Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche")</small>	262.498	270.000	270.000	290.842	+7,7%
Dipendenti (media - €)	39.872	39.881	39.974	40.402	+1,1%
Dipendenti (mediana - €)	37.059	36.994	36.945	36.830	-0,3%
<i>Pay Ratio AD vs Media Dipendenti</i>	1:20	1:20	1:20	1:21	
<i>Pay Ratio AD vs Mediana Dipendenti</i>	1:22	1:22	1:22	1:23	

Variatione della remunerazione totale annua

PARAMETRO	2019	2020	2021	2022	Δ 2022-2021
Amministratore Delegato (€) <small>(Colonna 6 "Totale" della Tabella 1 "Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche")</small>	1.752.309	1.791.344	1.940.556	1.919.810	-1,1%
Presidente (€)²⁶ <small>(Colonna 6 "Totale" della Tabella 1 "Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche")</small>	262.498	270.000	270.000	290.842	+7,7%
Dipendenti (media - €)	48.197	45.747	46.727	47.167	+0,9%
Dipendenti (mediana - €)	43.455	41.844	42.743	41.840	-2,1%
<i>Pay Ratio AD vs Media Dipendenti</i>	1:36	1:39	1:42	1:41	
<i>Pay Ratio AD vs Mediana Dipendenti</i>	1:40	1:43	1:45	1:46	

²⁶ In riferimento agli esercizi 2019 e 2022, anni in cui si è avuto il cambio di mandato del Consiglio di Amministrazione con nomina del nuovo Presidente, è stata considerata la somma dei compensi erogati ai due Presidenti.

I dati sopra rappresentati fanno riferimento alla variazione negli esercizi 2019, 2020, 2021 e 2022 della remunerazione fissa e totale secondo il principio di competenza per l'Amministratore Delegato e il Presidente (così come indicato nella colonna 1 "Compensi fissi" e nella colonna 6 "Totale" della Tabella 1 "Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche" della presente Relazione), della remunerazione annua lorda media e mediana dei dipendenti e della performance aziendale. Al fine di assicurare piena confrontabilità tra i diversi elementi del pacchetto retributivo negli anni considerati, per il 2019 è stata esclusa la componente legata all'erogazione dell'ultimo ciclo monetario del Piano di Incentivazione Monetaria Differita (pari a 540.210 euro). Tale piano non è più presente dall'anno 2020, in quanto sostituito dal Piano di Co-investimento 2018-2020 che ha previsto, a seguito della consuntivazione dei risultati, l'assegnazione all'Amministratore Delegato di numero 191.432 azioni per il triennio 2018-2020, numero 147.430 azioni per il triennio 2019-2021 e numero 160.613 azioni²⁷ per il triennio 2020-2022. Osservando il rapporto della sola componente fissa ricevuta dall'Amministratore Delegato e la remunerazione media della generalità dei dipendenti si evidenzia un *pay ratio* pari a 1:21, sostanzialmente costante negli anni analizzati a dimostrazione dell'attenzione posta dalla Società nella definizione delle politiche retributive nel loro complesso. Il rapporto tra la remunerazione totale dell'Amministratore Delegato e la remunerazione totale media della generalità dei dipendenti, evidenzia un *pay ratio* pari a 1:41, che dimostra il sostanziale allineamento tra le performance societarie e la remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato.

I dati relativi ai membri degli Organi consiliari non sono rappresentati in quanto non collegati ai risultati aziendali e coerenti rispetto a quanto descritto nella Politica sulla Remunerazione.

2. Consuntivazione delle performance dei piani di incentivazione variabile

2.1. Piano di Incentivazione di Breve Termine

Gli incentivi annuali 2022 sono corrisposti a fronte della consuntivazione dei risultati riguardanti gli obiettivi definiti per il 2022 in coerenza con il Piano Strategico e il *budget* annuale, valutati a scenario costante. In particolare, i risultati per gli obiettivi attribuiti per il

²⁷ Come da indicazioni Consob, in colonna 7 "Fair Value dei compensi equity" della Tabella 1 "Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche" della presente Relazione, viene riportata la sommatoria del *fair value* di competenza dell'anno di tutti i piani *equity* attualmente in essere, pertanto tale valore non viene considerato ai fini della definizione della tabella di confronto.

2022 sono stati consuntivati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione nella riunione del 9 marzo 2023 e hanno determinato un punteggio di performance della scheda societaria pari a 112,1 punti nella scala di misurazione che prevede un livello di performance minimo, target e massimo rispettivamente pari a 70, 100 e 130 punti. Tale punteggio determina il complessivo valore dell'incentivo di breve termine per l'Amministratore Delegato ed è una componente rilevante delle schede di incentivazione di breve termine dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con un peso del 40%.

La seguente tabella riporta, per ciascun obiettivo, il peso attribuito e il livello di performance raggiunto.

Consuntivazione degli obiettivi del Piano di Incentivazione di Breve Termine 2022 – Erogazione 2023

Parametri di performance	Peso	Unità di misura	Performance			Consuntivo	Punteggio ponderato
			Minimo (70)	Target (100)	Massimo (130)		
Economico-finanziari	Profittabilità (EBITDA)	30%	Milioni €		1.080	31,8	
	Investimenti	25%	Milioni €		702	27,2	
	Posizione Finanziaria Netta	20%	Milioni €		5.928	22,8	
Sostenibilità	Indice di frequenza degli infortuni	5%	Numero di infortuni per ogni milione di ore lavorate nel corso dell'anno		1,76	4,2	
	Gas Leakage Rate	7,5%	Percentuale di dispersioni di gas in atmosfera sul totale gas vettoriato nell'anno solare		0,087%	9,8	
	Intensità energetica	7,5%	Rapporto tra il totale del consumo energetico e il gas vettoriato		0,0603	9,8	
	Percentuale di donne in posizione da responsabile	5%	Percentuale di donne in posizione da responsabile al 31/12/2022		24,7%	6,5	
Totale						112,1	

Performance gate ON

2.2. Piano di Co-investimento 2018-2020 – Assegnazione triennio 2020-2022

Il Consiglio di Amministrazione di Italgas nella riunione del 9 marzo 2023, su verifica e proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, ha deliberato:

- un risultato di EBITDA cumulato Italgas per il triennio 2020-2022 pari a 3.060 milioni € che ha determinato un moltiplicatore pari a 1,36 sulla scala di misurazione che prevede un livello di performance minimo, target e massimo rispettivamente pari a 70, 130 e 170 punti, da applicare al numero dei diritti attribuiti nel 2020 ai fini della determinazione del numero di azioni Italgas da assegnare ai beneficiari del Piano. Inoltre, in considerazione del livello di performance conseguito, Italgas ha offerto un *matching* gratuito in azioni, pari a 0,83 azioni per ogni diritto attribuito così come disciplinato dal Piano, per un moltiplicatore totale pari a 2,19;

Parametri di performance	Unità di misura	Performance			Consuntivo	Moltiplicatore
		Minimo (0,7)	Target (1,3)	Massimo (1,7)		
EBITDA cumulato	Milioni €				3.060	1,36
					Matching	0,83
					Moltiplicatore	2,19

- un numero di azioni aggiuntivo (“Dividend Equivalent”) determinato come rapporto tra la somma dei dividendi distribuiti nel periodo di performance e la media dei prezzi ufficiali giornalieri dell’azione registrato nei 30 giorni di calendario precedenti l’assegnazione delle azioni stesse (9 marzo 2023).

2.3. Piano di incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT) 2020-2022 –

Assegnazione triennio 2020-2022

Il Consiglio di Amministrazione di Italgas nella riunione del 9 marzo 2023, su verifica e proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, ha deliberato:

- un risultato di Utile Netto Consolidato per il triennio 2020-2022 pari a 1.109 milioni € che ha determinato un punteggio pari a 101 sulla scala di misurazione che prevede

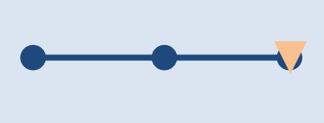
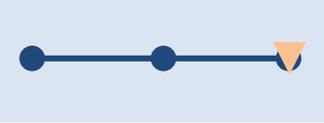
un livello di performance minimo, target e massimo rispettivamente pari a 70, 100 e 130 punti (peso 55%);

Parametri di performance	Unità di misura	Performance			Consuntivo	Punteggio
		Minimo (70)	Target (100)	Massimo (130)		
Utile Netto Consolidato	Milioni €				1.109	101

- un risultato di Total Shareholder Return per il triennio 2020-2022 rispetto al *peer group* (A2A, Elia, Enagas, Red Eléctrica, Terna, Snam) che posiziona Italgas al 4° posto determinando un punteggio pari a 100 sulla scala di misurazione che prevede un livello di performance minimo, target e massimo rispettivamente pari a 70, 100 e 130 punti (peso 30%);

Posizione	Società	TSR Triennale (diff. %)
1	Elia	+76,72%
2	Terna	+31,24%
3	Snam	+12,96%
4	Italgas	+10,45%
5	Red Eléctrica	+8,31%
6	Enagas	-11,54%
7	A2A	-12,51%

- un risultato per gli indicatori di Sostenibilità per il triennio 2020-2022 che ha determinato complessivamente un punteggio pari a 130 sulla scala di misurazione che prevede un livello di performance minimo, target e massimo rispettivamente pari a 70, 100 e 130 punti (peso 15%).

Parametri di performance	Peso	Unità di misura	Performance			Consuntivo	Punteggio
			Minimo (70)	Target (100)	Massimo (130)		
Inclusioni, nel triennio 2020-2022, all'interno degli indici di sostenibilità DJSI, FTSE4GOOD e CDP Climate Change	10%	Numero di inclusioni				9 inclusioni	130
Riduzione delle emissioni	5%	Diminuzione delle quantità di gas emesso in atmosfera per dispersioni				94,42%	130
Totale							130

Pertanto, la performance complessiva per il triennio 2020-2022 è risultata pari a 105,05 punti.

Consuntivazione degli obiettivi del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2020-2022 – Erogazione 2023

Utile Netto Consolidato	TSR relativo	Sostenibilità	Punteggio finale
101	100	130	105,05

Inoltre, nel 2022 è stato erogato, in relazione al principio di cassa, il valore relativo all'Incentivo Monetaria di Lungo Termine 2019-2021 giunto a maturazione al termine del 2021.

3. Compensi corrisposti agli Amministratori

3.1. Presidente del Consiglio di Amministrazione

3.1.1. Compensi fissi

Al Presidente, Alberto Dell'Acqua, in carica fino al 26 aprile 2022 sono stati erogati, *pro rata temporis*, i compensi fissi deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 23 settembre 2019 pari a un importo lordo di 86.732,87 euro, comprensivi del compenso fisso annuo per gli Amministratori stabilito dall'Assemblea degli Azionisti del 4 aprile 2019.

All'attuale Presidente, Benedetta Navarra, nominata dal Consiglio di Amministrazione del 26 aprile 2022, sono stati erogati, sempre *pro rata temporis*, i compensi fissi deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 15 settembre 2022 pari a un importo lordo di 204.109,59

euro con decorrenza dalla data della nomina, comprensivi del compenso fisso per gli Amministratori stabilito dall'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2022.

Tali valori sono riportati nella Tabella 1 alla voce "Compensi fissi".

3.2. Amministratori non esecutivi

3.2.1. Compensi fissi

In favore dei Consiglieri sono stati erogati, *pro rata temporis*, i compensi fissi deliberati dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2019 pari ad un importo lordo annuo di 15.890,41 euro per quanto riguarda la carica ricoperta dal 1 gennaio 2022 al 26 aprile 2022 ed i compensi fissi, sempre *pro rata temporis*, deliberati dall'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2022 pari ad importo lordo annuo di 34.246,58 euro per quanto riguarda la carica ricoperta dal 26 aprile 2022 al 31 dicembre 2022. Tali valori sono riportati nella Tabella 1 alla voce "Compensi fissi".

Ai Consiglieri sono stati inoltre erogati, *pro rata temporis*, i compensi aggiuntivi spettanti per la partecipazione ai Comitati consiliari deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2019 per quanto riguarda la carica ricoperta dal 1 gennaio 2022 al 26 aprile 2022 ed i compensi aggiuntivi spettanti per la partecipazione ai Comitati consiliari, sempre *pro rata temporis*, deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 18 maggio 2022 per quanto riguarda la carica ricoperta dal 2 maggio 2022 al 31 dicembre 2022. Il dettaglio di tali valori è riportato nella Tabella 1 alla voce "Compensi per la partecipazione ai Comitati".

3.3. Amministratore Delegato

3.3.1. Compensi fissi

All'Amministratore Delegato sono stati erogati:

- i compensi fissi, *pro rata temporis*, deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 23 settembre 2019 per quanto riguarda la carica ricoperta dal 1 gennaio 2022 al 26 aprile 2022, comprensivi del compenso fisso annuo per gli Amministratori stabilito dall'Assemblea degli Azionisti del 4 aprile 2019;
- i compensi fissi, *pro rata temporis*, deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 15 settembre 2022 per quanto riguarda la carica ricoperta dal 26 aprile 2022 al 31 dicembre 2022, comprensivi del compenso fisso annuo per gli Amministratori stabilito dall'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2022;

- le indennità di trasferta dovute, pari a 5.015 euro.

Pertanto, sono stati erogati all'Amministratore Delegato compensi fissi per un importo annuo lordo complessivo di 844.062,70 euro. Tale valore è riportato nella Tabella 1 alla voce "Compensi fissi".

È stato inoltre erogato, e riportato nella Tabella 1 alla voce "Altri compensi", il *gross-up* per l'autovettura pari a 8.509 euro lordi.

3.3.2. Incentivazione di Breve Termine (IBT)

La consuntivazione degli obiettivi del Piano di Incentivazione di Breve Termine per il 2022 ha determinato, come illustrato nel paragrafo "2.1. Piano di Incentivazione di Breve Termine" della Seconda Sezione della presente Relazione, una performance complessiva pari a 112,1 punti. Ciò ha comportato la maturazione da parte dell'Amministratore Delegato, a titolo di incentivo di breve termine, di un importo complessivo pari a 762.280 euro. Il 65% di tale importo sarà erogato *up-front*, mentre il restante 35% sarà differito nel Piano di Co-investimento 2021-2023.

All'Amministratore Delegato sarà pertanto erogato nel 2023, come componente *up-front*, un Incentivo di Breve Termine (IBT) pari a 495.482 euro lordi. Tale valore è riportato nella Tabella 3.B alla voce "Bonus dell'anno – Erogabile/erogato".

Nel corso del 2022 è stato inoltre erogato, secondo il principio di cassa, il premio relativo all'Incentivazione di Breve Termine pari 472.165,20 euro (quota *up-front*), la cui competenza afferisce all'esercizio 2021 e di cui si era già data informativa nella Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2022 e sui Compensi Corrisposti 2021.

3.3.3. Piano di Co-investimento 2018-2020 – Assegnazione triennio 2020-2022

Con riferimento ai diritti attribuiti nel 2020 e giunti a maturazione al termine del periodo di performance al 31 dicembre 2022, in favore dell'Amministratore Delegato, nel Consiglio di Amministrazione del 9 marzo 2023, sono state assegnate 160.613 azioni collegate alla performance conseguita nel triennio 2020-2022, al *matching* gratuito offerto da Italgas e al Dividend Equivalent approvato.

3.3.4. Piano di Co-investimento 2021-2023 – Attribuzione 2022

In favore dell'Amministratore Delegato il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 9 marzo 2022, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e in coerenza con la Politica sulla Remunerazione 2022 e con il Piano di Co-Investimento 2021-2023 approvato dall'Assemblea degli Azionisti 2020, ha confermato l'attribuzione di 45.494 diritti a ricevere azioni della Società al termine del periodo di *vesting* triennale e al raggiungimento dello specifico obiettivo di performance, sottoposta all'approvazione della presente Assemblea. Il *fair value* dell'attribuzione è riportato nella Tabella 3.A alla voce "Fair value alla data di attribuzione".

3.3.5. Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT) 2020-2022 –

Assegnazione triennio 2020-2022

Nel 2022 è giunto a maturazione l'Incentivo Monetario di Lungo Termine (IMLT) attribuito nel 2020 per un valore lordo complessivo pari a 557.343 euro in funzione del moltiplicatore di 105,05 approvato dal Consiglio di Amministrazione del 9 marzo 2023. Tale incentivo verrà corrisposto nel corso del 2023 e il relativo valore è riportato nella Tabella 3.B alla voce "Bonus di anni precedenti – Erogabili/erogati".

Nel corso del 2022 è stato inoltre erogato, secondo il principio di cassa, il premio relativo all'Incentivo Monetario di Lungo Termine 2017-2019, attribuito nel 2019, pari a 632.290 euro, la cui competenza afferisce all'esercizio 2021 e di cui si era già data informativa nella Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2022 e sui Compensi Corrisposti 2021.

3.3.6. Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT) 2020-2022 –

Attribuzione 2022

In favore dell'Amministratore Delegato il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 26 ottobre 2022, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e in coerenza con la Politica sulla Remunerazione 2022, ha deliberato l'attribuzione 2022 del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2020-2022, per un importo lordo di 556.750 euro (compenso fisso x 65,5%) soggetto al raggiungimento delle predefinite condizioni di performance nel periodo di *vesting* triennale. Il valore lordo dell'incentivo attribuito è riportato nella Tabella 3.B alla voce "Bonus dell'anno – Differito".

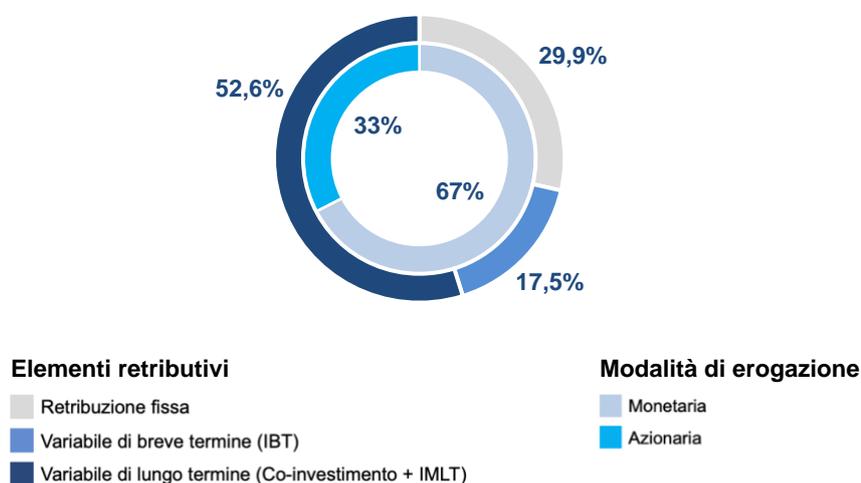
3.3.7. Benefit

In favore dell'Amministratore Delegato, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per la dirigenza Italgas, sono stati previsti: l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (AZIMUT), l'iscrizione ai Fondi di assistenza sanitaria integrativa (FISDE e Cassa Prevint), oltre a forme di copertura assicurativa a fronte del rischio morte e invalidità, nonché l'assegnazione di un'autovettura ad uso promiscuo.

3.3.8. Pay-mix

Amministratore Delegato

Proporzioni tra i compensi di natura fissa e variabile di competenza 2022²⁸



4. Compensi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Italgas per il 2022 sono 11, oltre all'Amministratore Delegato: General Counsel, Direttore Human Resources & Organization, Direttore Relazioni Esterne e Sostenibilità, Direttore Relazioni Istituzionali e Affari Regulatori, Direttore Procurement e Material Management, Amministratore Delegato Italgas Reti, Amministratore Delegato Toscana Energia, Amministratore Delegato Bludigit, Chief Financial Officer, Chief Security Officer, Direttore Corporate Strategy.

²⁸ Determinato considerando i compensi fissi erogati nel 2022, l'incentivazione di breve termine *up-front* di competenza 2022, il *fair value* dei compensi *equity* di competenza 2022 e l'incentivazione monetaria di lungo termine di competenza 2022. Il pay-mix include quindi la componente Dividend Equivalent e l'eventuale variazione di prezzo dell'azione.

4.1. Compensi fissi

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nell'ambito del processo di *salary review* annuale previsto per tutti i dirigenti, nel 2022 sono stati apportati adeguamenti selettivi della remunerazione fissa, in relazione alla promozione a posizioni di livello superiore ovvero in relazione ad esigenze di adeguamento dei livelli retributivi rispetto ai riferimenti di mercato riscontrati. Il valore lordo aggregato delle retribuzioni fisse erogate nel 2022 ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è pari a 2.367.536,18 euro e riportato nella Tabella 1 alla voce "Compensi fissi".

4.2. Incentivazione di Breve Termine (IBT)

Nel 2023, in favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, saranno erogati incentivi variabili annuali determinati in coerenza con la Politica sulla Remunerazione definita, con riferimento alla performance consuntivata nell'esercizio 2022. In particolare, l'incentivo risulta connesso ai risultati aziendali e a una serie di obiettivi di business, di sostenibilità e individuali attribuiti in relazione al perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto. Il punteggio medio conseguito nel 2022 dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, costituito per il 40% dalla scheda societaria di Gruppo e per il 60% da obiettivi specifici di funzione e ruolo, è stato pari a 116 ed ha determinato un incentivo di breve termine complessivo pari, in media, al 59% della remunerazione fissa. Il 65% di tale importo sarà erogato *up-front*, mentre il restante 35% sarà differito nel Piano di Co-investimento 2021-2023.

Il valore lordo aggregato, come componente *up-front*, degli Incentivi di Breve Termine (IBT) da erogare nel 2023 ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è pari complessivamente a 973.603,44 euro e riportato nella Tabella 3.B alla voce "Bonus dell'anno – Erogabile/erogato".

Nel corso del 2022 è stato inoltre erogato, secondo il principio di cassa, il premio relativo all'Incentivazione di Breve Termine (quota *up-front*) complessivamente pari 919.295,24 euro, la cui competenza afferisce all'esercizio 2021 e di cui si era già data informativa nella Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2022 e sui Compensi Corrisposti 2021.

4.3. Piano di Co-investimento 2018-2020 – Assegnazione triennio 2020-2022

Con riferimento ai diritti attribuiti nel 2020 e giunti a maturazione nel 2022, in favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nel Consiglio di Amministrazione del 9 marzo

2023, sono state assegnate complessivamente 129.449 azioni collegate alla performance conseguita nel triennio 2020-2022, al *matching* gratuito offerto da Italgas e al Dividend Equivalent approvato.

In ottemperanza a quanto previsto dalla normativa di *unbundling* funzionale, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, in base alle deleghe ricevute per la gestione del piano stesso, di corrispondere per due Dirigenti con Responsabilità Strategiche nominati come Gestore Indipendente / Responsabile della Conformità un controvalore monetario, per un valore complessivamente pari a 181.391,44 euro.

4.4. Piano di Co-investimento 2021-2023 – Attribuzione 2022

In favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 9 marzo 2022, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e in coerenza con la Politica sulla Remunerazione 2022 e con il Piano di Co-Investimento 2021-2023 approvato dall'Assemblea degli Azionisti 2020, ha confermato l'attribuzione di complessivi 60.962 diritti a ricevere azioni della Società al termine del periodo di *vesting* e al raggiungimento dello specifico obiettivo di performance. Il *fair value* dell'attribuzione è riportato nella Tabella 3.B alla voce "Fair value alla data di attribuzione".

4.5. Piano di "Bonus Bank" 2021-2023 – Attribuzione 2022

In favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche identificati come Gestori Indipendenti / Responsabili della Conformità, il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 9 marzo 2022, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e in coerenza con la Politica sulla Remunerazione 2022, ha deliberato il differimento nel Piano di "Bonus Bank" di complessivi 108.549,01 euro, soggetti a rivalutazione in base alla performance al termine del periodo di *vesting* e al raggiungimento dello specifico obiettivo di performance. Il valore lordo aggregato degli incentivi differiti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è riportato nella Tabella 3.B alla voce "Bonus dell'anno – Differito".

4.6. Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT) 2020-2022 – Assegnazione triennio 2020-2022

Nel 2022 è giunto a maturazione l'Incentivo Monetario di Lungo Termine (IMLT) attribuito nel 2020 per un valore lordo complessivo pari a 583.795 euro in funzione del moltiplicatore approvato dal Consiglio di Amministrazione del 9 marzo 2023. Tale incentivo complessivo verrà corrisposto nel corso del 2023 e il relativo valore è riportato nella Tabella 3.B alla voce "Bonus di anni precedenti – Erogabili/erogati".

Nel corso del 2022 sono stati inoltre erogati, secondo il principio di cassa, i premi relativi all'Incentivo Monetario di Lungo Termine 2017-2019, attribuito nel 2019, complessivamente pari a 548.419 euro, la cui competenza afferisce all'esercizio 2021, e di cui si era già data informativa nella Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2022 e sui Compensi Corrisposti 2021.

4.7. Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT) 2020-2022 – Attribuzione 2022

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nel 2022 è stata effettuata l'attribuzione dell'Incentivo Monetario di Lungo Termine per un valore complessivo pari a 802.580 euro, la cui maturazione è soggetta a predefinite condizioni di performance e ad un periodo di *vesting* triennale, determinato in coerenza con la Politica sulla Remunerazione 2022. Il valore lordo aggregato degli incentivi attribuiti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è riportato nella Tabella 3.B alla voce "Bonus dell'anno – Differito".

4.8. Benefit

Per il periodo di carica ricoperta, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nel rispetto della contrattazione nazionale e degli accordi integrativi aziendali per la dirigenza Italgas, sono stati riconosciuti i *benefit* previsti, e in particolare l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE o PREVINDAI o AZIMUT), l'iscrizione al fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE), forme di copertura assicurativa anche a fronte del rischio di morte e invalidità, nonché l'assegnazione di un'autovettura a uso promiscuo.

4.9. Trattamenti per la cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro

In data 31 agosto 2022 è stato consensualmente risolto il rapporto di lavoro tra il Direttore Affari Legali, Societari e Compliance, Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società, ed il Gruppo Italgas.

La risoluzione del rapporto è dovuta ad un programma del Gruppo diretto alla razionalizzazione e alla riorganizzazione che riguarda sia i processi produttivi sia la struttura dei servizi della Società stessa.

In considerazione di quanto sopra espresso, le parti hanno constatato la volontà di interrompere consensualmente il rapporto di lavoro, ed in ragione di ciò è stato definito a titolo di incentivo all'esodo un importo pari a 630.000 euro, a cui si aggiunge la somma di 20.000 euro a titolo di transazione generale novativa. Tale importo è da intendersi come omnicomprensivo di quanto previsto dal CCNL Dirigenti a titolo di mancato preavviso (nel caso di specie sino a 12 mensilità) e del trattamento integrativo determinato secondo un criterio oggettivo in funzione della retribuzione media degli ultimi tre anni, per un **valore quindi non superiore alle due annualità della remunerazione totale**.

Gli eventuali diritti spettanti in merito ai piani di incentivazione variabile di breve e di lungo termine sono stati regolati in funzione di quanto previsto dai rispettivi regolamenti e documenti informativi Consob. L'importo relativo a tali diritti è incluso nella Tabella 1 alla voce "Bonus e altri incentivi".

L'accordo è in linea con i principi generali della Politica sulla Remunerazione della Società approvata il 26 aprile 2022 da parte dell'Assemblea degli Azionisti che riporta:

- "Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono previste le competenze di fine rapporto stabilite dal contratto collettivo nazionale di riferimento ed eventuali trattamenti integrativi concordati individualmente alla risoluzione secondo i criteri stabiliti da Italgas per i casi di esodo agevolato, comunque non superiori alle due annualità della remunerazione totale."
- "Gli effetti di una eventuale cessazione del rapporto di lavoro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sui diritti attribuiti nell'ambito dei piani di incentivazione di lungo termine sono descritti nei relativi documenti informativi e regolamenti di attribuzione. In particolare, per tutti piani che prevedono un periodo di *vesting* triennale è definito che, in caso di risoluzione del rapporto (consensuale o per condizioni di *good leaver*) nel corso del periodo di *vesting* stesso, il beneficiario conservi il diritto

all'incentivazione in una misura ridotta in rapporto al periodo trascorso tra l'attribuzione dell'incentivo e il verificarsi di tale evento. In caso di risoluzione del rapporto per casistiche diverse dalle precedenti ogni diritto decade.”

Tabelle Consob

Tabella 1 – Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nella tabella seguente sono indicati nominativamente i compensi agli Amministratori, ai Sindaci e, a livello aggregato, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche²⁹.

È fornita indicazione dei compensi riversati da Italgas ad altre società; non è fornita indicazione di ulteriori compensi percepiti da società controllate e/o collegate in quanto interamente riversati alla Società.

In particolare:

- nella colonna “**Compensi fissi**” sono riportati, secondo un criterio di competenza, gli emolumenti fissi e le retribuzioni da lavoro dipendente spettanti nell’anno 2022, al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico. Sono esclusi i rimborsi spese forfettari e i gettoni di presenza in quanto non previsti. In nota è fornito il dettaglio dei compensi nonché separata indicazione delle eventuali indennità e competenze riferibili al rapporto di lavoro;
- nella colonna “**Compensi per la partecipazione a Comitati**” è riportato, secondo un criterio di competenza, il compenso spettante agli Amministratori per la partecipazione ai Comitati istituiti dal Consiglio. In nota è fornita separata indicazione dei compensi per ciascun Comitato a cui il Consigliere partecipa;
- nella colonna “**Compensi variabili non equity**” sono riportati, alla voce “**Bonus e altri incentivi**”, gli incentivi dell’anno a fronte dell’avvenuta maturazione dei relativi diritti a seguito della verifica e approvazione dei relativi risultati di performance da parte dei competenti Organi societari, secondo quanto specificato, con maggiori dettagli, nella Tabella 3.B “Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche”;

²⁹ Non sussistono i presupposti previsti dalla vigente normativa per la *disclosure* su base individuale.

- nella colonna “**Compensi variabili non equity**”, alla voce “**Partecipazione agli utili**” non è riportato alcun dato, non sussistendo per l’esercizio 2022;
- nella colonna “**Benefici non monetari**” è riportato, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei *fringe benefit* attribuiti;
- nella colonna “**Altri compensi**” è riportato per l’Amministratore Delegato, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale, il valore lordo del *gross-up* per l’autovettura;
- nella colonna “**Totale**” è indicata la somma degli importi delle precedenti voci;
- nella colonna “**Fair Value dei compensi equity**” è riportato il *fair value* alla data di attribuzione dei compensi di competenza dell’esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali;
- nella colonna “**Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro**” è riportato l’ammontare di incentivi all’esodo ed eventuali patti di non concorrenza per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che hanno interrotto il rapporto di lavoro nel corso del 2022.

TABELLA 1: Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(Importi in €)

Nome e Cognome	Note	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	1	2	3		4	5	6	7	8	
					Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai 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						
Consiglio di Amministrazione														
Alberto Dell'Acqua	(1)	Presidente	01.01.2022 - 26.04.2022	26.04.2022	86.733 ^(a)						86.733			
Benedetta Navarra	(2)	Presidente	26.04.2022 - 31.12.2022	Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2024	204.110 ^(a)						204.110			
Paolo Gallo	(3)	Amministratore Delegato	01.01.2022 - 31.12.2022	Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2024	844.063 ^(a)		1.052.825 ^(b)		14.413 ^(c)	8.509 ^(d)	1.919.810	929.896 ^(e)		
Andrea Mascetti	(4)	Consigliere	01.01.2022 - 26.04.2022	26.04.2022	15.890 ^(a)	12.712 ^(b)					28.603			
Giandomenico Magliano	(5)	Consigliere	01.01.2022 - 26.04.2022	26.04.2022	15.890 ^(a)	15.890 ^(b)					31.781			
Veronica Vecchi	(6)	Consigliere	01.01.2022 - 26.04.2022	26.04.2022	15.890 ^(a)	6.356 ^(b)					22.247			
Silvia Stefini	(7)	Consigliere	01.01.2022 - 26.04.2022	26.04.2022	15.890 ^(a)	12.712 ^(b)					28.603			
Maurizio Dainelli	(8)	Consigliere	01.01.2022 - 26.04.2022	26.04.2022	15.890 ^(a)	6.356 ^(b)					22.247			
Yunpeng He	(9)	Consigliere	01.01.2022 - 27.01.2022	27.01.2022	3.699 ^(a)	1.479 ^(b)					5.178			
Paola Annamaria Petrone	(10)	Consigliere	01.01.2022 - 26.04.2022	26.04.2022	15.890 ^(a)	14.301 ^(b)					30.192			
Qinjing Shen	(11)	Consigliere	27.01.2022 - 31.12.2022	Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2024	46.438 ^(a)	18.301 ^(b)					64.740			
Maria Sferruzza	(12)	Consigliere	26.04.2022 - 31.12.2022	Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2024	34.247 ^(a)	13.370 ^(b)					47.616			
Manuela Sabbatini	(13)	Consigliere	26.04.2022 - 31.12.2022	Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2024	34.247 ^(a)	26.740 ^(b)					60.986			
Claudio De Marco	(14)	Consigliere	26.04.2022 - 31.12.2022	Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2024	34.247 ^(a)	26.740 ^(b)					60.986			
Lorenzo Parola	(15)	Consigliere	26.04.2022 - 31.12.2022	Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2024	34.247 ^(a)	26.740 ^(b)					60.986			
Fabiola Mascardi	(16)	Consigliere	26.04.2022 - 31.12.2022	Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2024	34.247 ^(a)	26.740 ^(b)					60.986			
Gianmarco Montanari	(17)	Consigliere	26.04.2022 - 31.12.2022	Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2024	34.247 ^(a)	26.740 ^(b)					60.986			
Collegio Sindacale														
Pierluigi Pace	(18)	Presidente	01.01.2022 - 26.04.2022	26.04.2022	22.486 ^(a)						22.486			
Giulia Pusterla	(19)	Presidente	26.04.2022 - 31.12.2022	Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2024	47.626 ^(a)						47.626			
Marilena Cederna	(20)	Sindaco effettivo	01.01.2022 - 26.04.2022	26.04.2022	14.455 ^(a)						14.455			
Maurizio Di Marcotullio	(21)	Sindaco effettivo	01.01.2022 - 31.12.2022	Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2024	45.000 ^(a)						45.000			
Paola Maria Maiorana	(22)	Sindaco effettivo	26.04.2022 - 31.12.2022	Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2024	30.616 ^(a)						30.616			
Dirigenti con Responsabilità Strategiche														
N. 11 Dirigenti con Responsabilità Strategiche (23)					2.367.536 ^(a)		1.951.587 ^(b)		145.433 ^(c)		4.464.556	939.010 ^(d)	650.000	
Totale complessivo					4.013.584		235.178		159.846		8.509	7.421.529	1.868.906	650.000

1) Alberto Dell'Acqua - Presidente del Consiglio di Amministrazione

- a) L'importo comprende il compenso fisso annuo per le attribuzioni deliberate dal Consiglio di Amministrazione del 23 settembre 2019, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 1 gennaio 2022 al 26 aprile 2022, e assorbe il compenso stabilito dall'Assemblea del 4 aprile 2019 per la carica di Consigliere.

2) Benedetta Navarra - Presidente del Consiglio di Amministrazione

- a) L'importo comprende il compenso fisso annuo per le attribuzioni deliberate dal Consiglio di Amministrazione del 15 settembre 2022, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 26 aprile 2022 al 31 dicembre 2022, e assorbe il compenso stabilito dall'Assemblea del 26 aprile 2022 per la carica di Consigliere.

3) Paolo Gallo - Amministratore Delegato

- a) L'importo di 844.062,70 euro comprende:
- i compensi fissi, *pro rata temporis*, approvati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 23 settembre 2019 per la carica ricoperta dal 1 gennaio 2022 al 26 aprile 2022, che assorbono il compenso stabilito dall'Assemblea del 4 aprile 2019 per la carica di Consigliere;
 - i compensi fissi, *pro rata temporis*, approvati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 15 settembre 2022 per la carica ricoperta dal 26 aprile 2022 al 31 dicembre 2022, che assorbono il compenso stabilito dall'Assemblea del 26 aprile 2022 per la carica di Consigliere;
 - l'importo delle indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali (per un importo complessivo di 5.015 euro).
- b) L'importo è relativo a 495.482 euro dell'incentivo monetario annuale 2022 da erogare nel 2023 e a 557.343 euro dell'Incentivo Monetario di Lungo Termine attribuito nel 2020 e da erogare nel 2023.
- Si specifica, inoltre, che nel 2022 sono stati erogati i seguenti incentivi di competenza 2021: 472.165 euro relativi all'incentivo monetario annuale 2021; 632.290 euro relativi all'Incentivo Monetario di Lungo Termine attribuito nel 2019 ed erogato nel 2022.
- c) L'importo corrisponde al valore dei *fringe benefit* attribuiti, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale.
- d) L'importo è relativo al valore lordo del *gross-up* per l'autovettura dell'Amministratore Delegato.

- e) L'importo corrisponde al *fair value* alla data di attribuzione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali.

4) **Andrea Mascetti - Consigliere**

- a) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 4 aprile 2019 per la carica di Consigliere, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 1 gennaio 2022 al 26 aprile 2022.
- b) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2019 per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Comitato Nomine e Remunerazione, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 1 gennaio 2022 al 26 aprile 2022.

5) **Giandomenico Magliano - Consigliere**

- a) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 4 aprile 2019 per la carica di Consigliere, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 1 gennaio 2022 al 26 aprile 2022.
- b) L'importo comprende i compensi fissi annui stabiliti dal Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2019 per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Comitato Sostenibilità e per la partecipazione, in qualità di Componente, al Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate, *pro rata temporis* per le cariche ricoperte dal 1 gennaio 2022 al 26 aprile 2022.

6) **Veronica Vecchi - Consigliere**

- a) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 4 aprile 2019 per la carica di Consigliere, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 1 gennaio 2022 al 26 aprile 2022.
- b) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2019 per la partecipazione, in qualità di Componente, al Comitato Sostenibilità, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 1 gennaio 2022 al 26 aprile 2022.

7) **Silvia Stefani - Consigliere**

- a) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 4 aprile 2019 per la carica di Consigliere, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 1 gennaio 2022 al 26 aprile 2022.

- b) L'importo comprende i compensi fissi annui stabiliti dal Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2019 per la partecipazione, in qualità di Componente, al Comitato Nomine e Remunerazione e la partecipazione, in qualità di Componente, al Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate, *pro rata temporis* per le cariche ricoperte dal 1 gennaio 2022 al 26 aprile 2022.

8) Maurizio Dainelli - Consigliere

- a) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 4 aprile 2019 per la carica di Consigliere, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 1 gennaio 2022 al 26 aprile 2022. L'ammontare del compenso viene corrisposto alla società di appartenenza (Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.).
- b) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2019 per la partecipazione, in qualità di Componente, al Comitato Nomine e Remunerazione, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 1 gennaio 2022 al 26 aprile 2022. L'ammontare del compenso viene corrisposto alla società di appartenenza (Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.).

9) Yunpeng He - Consigliere

- a) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 4 aprile 2019 per la carica di Consigliere, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 1 gennaio 2022 al 27 gennaio 2022.
- b) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2019 per la partecipazione, in qualità di Componente, al Comitato Sostenibilità, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 1 gennaio 2022 al 27 gennaio 2022.

10) Paola Annamaria Petrone - Consigliere

- a) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 4 aprile 2019 per la carica di Consigliere, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 1 gennaio 2022 al 26 aprile 2022.
- b) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2019 per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 1 gennaio 2022 al 26 aprile 2022.

11) Qinjing Shen - Consigliere

- a) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 4 aprile 2019 per la carica di Consigliere, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 27 gennaio 2022 al 26 aprile 2022, e il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 26 aprile 2022 per la carica di Consigliere, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 26 aprile 2022 al 31 dicembre 2022.
- b) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2019 per la partecipazione, in qualità di Componente, al Comitato Sostenibilità, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 27 gennaio 2022 al 26 aprile 2022, e il compenso fisso annuo stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 18 maggio 2022 per la partecipazione, in qualità di Componente, al Comitato per la Creazione del Valore Sostenibile, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 2 maggio 2022 al 31 dicembre 2022.

12) Maria Sferruzza - Consigliere

- a) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 26 aprile 2022 per la carica di Consigliere, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 26 aprile 2022 al 31 dicembre 2022.
- b) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 18 maggio 2022 per la partecipazione, in qualità di Componente, al Comitato per la Creazione del Valore Sostenibile, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 2 maggio 2022 al 31 dicembre 2022.

13) Manuela Sabbatini - Consigliere

- a) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 26 aprile 2022 per la carica di Consigliere, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 26 aprile 2022 al 31 dicembre 2022.
- c) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 18 maggio 2022 per la partecipazione, in qualità di Componente, al Comitato Nomine e Remunerazione e per la partecipazione, in qualità di Componente, al Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate, *pro rata temporis* per le cariche ricoperte dal 2 maggio 2022 al 31 dicembre 2022.

14) Claudio De Marco - Consigliere

- a) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 26 aprile 2022 per la carica di Consigliere, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 26 aprile 2022 al 31 dicembre 2022.
- b) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 18 maggio 2022 per la partecipazione, in qualità di Componente, al Comitato Nomine e Remunerazione e per la partecipazione, in qualità di Componente, al Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate, *pro rata temporis* per le cariche ricoperte dal 2 maggio 2022 al 31 dicembre 2022.

15) Lorenzo Parola - Consigliere

- a) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 26 aprile 2022 per la carica di Consigliere, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 26 aprile 2022 al 31 dicembre 2022.
- b) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 18 maggio 2022 per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Comitato Nomine e Remunerazione, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 2 maggio 2022 al 31 dicembre 2022.

16) Fabiola Mascardi - Consigliere

- a) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 26 aprile 2022 per la carica di Consigliere, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 26 aprile 2022 al 31 dicembre 2022.
- b) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 18 maggio 2022 per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Comitato per la Creazione del Valore Sostenibile, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 2 maggio 2022 al 31 dicembre 2022.

17) Gianmarco Montanari - Consigliere

- a) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 26 aprile 2022 per la carica di Consigliere, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 26 aprile 2022 al 31 dicembre 2022.
- b) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 18 maggio 2022 per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 2 maggio 2022 al 31 dicembre 2022.

18) Pier Luigi Pace - Presidente del Collegio Sindacale

- a) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 4 aprile 2019 per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Collegio Sindacale, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 1 gennaio 2022 al 26 aprile 2022.

19) Giulia Pusterla - Presidente del Collegio Sindacale

- a) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 26 aprile 2022 per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Collegio Sindacale, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 26 aprile 2022 al 31 dicembre 2022.

20) Marilena Cederna - Sindaco effettivo

- a) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 4 aprile 2019 per la partecipazione, in qualità di Sindaco Effettivo, al Collegio Sindacale, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 1 gennaio 2022 al 26 aprile 2022.

21) Maurizio Di Marcotullio - Sindaco effettivo

- a) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 4 aprile 2019 per la partecipazione, in qualità di Sindaco Effettivo, al Collegio Sindacale.

22) Paola Maiorana - Sindaco effettivo

- a) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 26 aprile 2022 per la partecipazione, in qualità di Sindaco Effettivo, al Collegio Sindacale, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 26 aprile 2022 al 31 dicembre 2022.

23) Dirigenti con Responsabilità Strategiche

- a) L'importo di 2.367.536,18 euro corrisponde alle RAL a cui si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali, pari a 55.623,69 euro.
- b) L'importo di 1.951.587,04 euro comprende:
- il valore lordo aggregato dell'incentivo monetario annuale 2022 da erogare nel 2023, pari a 973.603,44 euro;
 - il valore lordo aggregato dell'Incentivo Monetario di Lungo Termine attribuito nel 2020 e da erogare nel 2023, pari a 583.795 euro;

- il controvalore monetario dei diritti relativi al piano di Co-investimento 2018-2020 erogato a due Dirigenti con Responsabilità Strategiche nominati Gestori Indipendenti / Responsabili della Conformità, pari a euro 181.391,44;
- il valore monetario dei diritti liquidati ad un Dirigente con Responsabilità Strategiche che ha interrotto il rapporto di lavoro nel corso del 2022, pari a 212.797,16 euro.

Si specifica, inoltre, che nel corso del 2022 sono stati erogati i seguenti incentivi di competenza 2021: 919.295,24 euro relativi all'incentivo monetario annuale 2021; 548.419 euro relativi all'Incentivo Monetario di Lungo Termine attribuito nel 2019 ed erogato nel 2022; 154.202,69 euro in qualità di controvalore monetario dei diritti relativi al piano di Co-investimento 2018-2020 erogato nel 2022 a due Dirigenti con Responsabilità Strategiche nominati Gestori Indipendenti / Responsabili della Conformità.

- c) L'importo corrisponde al valore dei *fringe benefit* attribuiti, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale.
- d) L'importo corrisponde al *fair value* alla data di attribuzione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali.

Tabella 2 – Stock option assegnate agli Amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Non essendoci alcun dato da riportare non è presente la tabella 2.

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

Nella tabella seguente sono indicate le quote differite dell'Incentivo di Breve Termine trasformate in diritti a ricevere azioni della Società, al termine del periodo di *vesting* e al raggiungimento dello specifico obiettivo di performance, secondo il Piano di Co-investimento valido per il triennio 2020-2022 assegnato all'Amministratore Delegato e, a livello aggregato, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

In particolare:

- nella colonna **“Numero e tipologia di strumenti finanziari”** è riportato il numero di diritti attribuiti per il piano indicato;
- nella colonna **“Fair Value alla data di attribuzione (euro)”** è riportato il *fair value* dei diritti attribuiti;
- nella colonna **“Periodo di vesting”** è riportata la durata triennale del periodo di *vesting* dell'attribuzione;
- nella colonna **“Prezzo di mercato all'attribuzione (euro)”** è riportato il prezzo di attribuzione, calcolato come media dei prezzi ufficiali giornalieri registrati nei trenta giorni di calendario antecedenti la data del Consiglio di Amministrazione che ha approvato l'attribuzione. Il prezzo di attribuzione per il 2022 è stato pari a 5,5885 euro;
- nella colonna **“Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non assegnabili”**, non è riportato alcun dato in quanto non sussistente;
- nelle colonne **“Strumenti finanziari vested del corso dell'esercizio e assegnabili”** è riportato il numero di azioni assegnate all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sulla base del livello di performance relativo al periodo di *vesting* 2020-2022 e consuntivato dal Consiglio di Amministrazione in data 9 marzo 2023;
- nella colonna **“Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio”** è indicato il *fair value* di competenza dell'esercizio relativo al Piano di Co-investimento, stimato secondo i principi contabili internazionali che ripartiscono il relativo costo nel periodo di *vesting*; il totale corrisponde a quanto riportato nella Tabella 1 alla colonna **“Fair value dei compensi equity”**.

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

Nome e Cognome Carica	Piano Data delibera	Strumenti finanziari attribuiti negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari attribuiti nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non assegnati	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e assegnabili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio Fair Value (euro)
		Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di attribuzione (euro)	Periodo di vesting	Data di attribuzione	Prezzo di mercato all'attribuzione (euro)		Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	
Paolo Gallo Amministratore Delegato	Piano di Co-investimento 2020 CdA Italgas del 10/04/2020									160.613	5,4516	507.090
	Piano di Co-investimento 2021 CdA Italgas del 04/05/2021	49.453	Triennale									247.853
	Piano di Co-investimento 2022 CdA Italgas del 09/03/2022			45.494	254.243	Triennale	09/03/2022	5,5885				174.954
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Piano di Co-investimento 2020 CdA Italgas del 10/04/2020									129.449	5,4516	395.635
	Piano di Co-investimento 2021 CdA Italgas del 04/05/2021	61.641	Triennale									308.937
	Piano di Co-investimento 2022 CdA Italgas del 09/03/2022			60.962	340.686	Triennale	09/03/2022	5,5885				234.438
Totale		111.094		106.456	594.929					290.062		1.868.906

Tabella 3.B – Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nella tabella seguente sono indicati gli incentivi variabili di natura monetaria, di breve e lungo termine, previsti a favore dell'Amministratore Delegato, e, a livello aggregato, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

In particolare:

- nella colonna **“Bonus dell'anno - Erogabile/erogato”** è riportato l'Incentivo di Breve Termine erogato nell'anno sulla base della consuntivazione della performance effettuata dai competenti Organi societari relativamente agli obiettivi definiti per l'anno 2022;
- nella colonna **“Bonus dell'anno - Differito”** è riportato l'importo dell'incentivo attribuito nell'anno 2022 in attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT);
- nella colonna **“Periodo di differimento”** è riportata la durata del periodo di *vesting* dell'incentivo di lungo termine attribuito nell'anno;
- nella colonna **“Bonus di anni precedenti - Non più erogabili”** non è riportato alcun dato in quanto non si sono verificate le condizioni per la non erogazione o per la parziale erogazione del bonus come da previsioni contenute nei Regolamento dei Piani;
- nella colonna **“Bonus di anni precedenti - Erogabili/erogati”** sono riportati gli incentivi variabili di lungo termine erogati nell'anno, maturati sulla base della consuntivazione delle condizioni di performance del periodo di *vesting*, ivi incluso il controvalore monetario del Piano di Co-investimento e il valore monetario del Piano Bonus Bank per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche nominati come Gestori Indipendenti / Responsabili della Conformità;
- nella colonna **“Bonus di anni precedenti - Ancora differiti”** sono riportati gli incentivi attribuiti relativamente ai piani differiti e di lungo termine in essere non ancora giunti a maturazione;
- nella colonna **“Altri bonus”** non sono riportati valori relativi ad altri bonus in quanto non erogati;
- il totale delle colonne **“Bonus dell'anno - Erogabile/erogato”** e **“Bonus di anni precedenti - Erogabili/erogati”** coincide con quanto indicato nella colonna “Bonus e altri incentivi” della Tabella 1.

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

(Importi in €)

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/erogati	Ancora differiti	
Consiglio di Amministrazione									
Paolo Gallo	Amministratore Delegato	Piano di Incentivazione Breve Termine 2022 CdA Italgas del 09/03/2023	495,482						
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2022 CdA Italgas del 26/10/2022		556,750	Triennale				
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2021 CdA Italgas del 26/10/2021						530,550	
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2020 CdA Italgas del 29/10/2020					557,343		
Totale			495,482	556,750		0	557,343	530,550	0
Dirigenti con Responsabilità Strategiche									
N. 11 Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Piano di Incentivazione Breve Termine 2022 CdA Italgas del 09/03/2023	973,603						
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2022 CdA Italgas del 26/10/2022		802,580	Triennale				
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2021 CdA Italgas del 26/10/2021						720,980	
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2020 CdA Italgas del 29/10/2020					583,795		
		Piano di Co-investimento 2020 - CdA Italgas del 10/04/2020 Erogazione monetaria Gestori Indipendenti come da normativa unbundling funzionale					181,391		
		Piano Bonus Bank 2021-2023 - CdA Italgas del 09/03/2021 Erogazione monetaria Gestori Indipendenti come da normativa unbundling funzionale						97,601	
		Piano Bonus Bank 2021-2023 - CdA Italgas del 09/03/2022 Erogazione monetaria Gestori Indipendenti come da normativa unbundling funzionale		108,549					
Totale			973,603	911,129		0	765,186	818,581	0
Totale complessivo			1,469,085	1,467,879		0	1,322,529	1,349,131	0

Tabella 4 – Partecipazioni detenute

Nella Tabella seguente sono indicate, ai sensi dell'art 84-*quater*, quarto comma, del Regolamento Emittenti Consob, le partecipazioni in Italgas S.p.A. che risultano detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai rispettivi coniugi non legalmente separati e figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, società fiduciarie o per interposta persona, risultante dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi soggetti. Sono inclusi tutti i soggetti che, nel corso dell'esercizio, hanno ricoperto la carica anche solo per una frazione dell'anno. Il numero delle azioni (tutte "ordinarie") è indicato nominativamente per Amministratori e Sindaci e in forma aggregata per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Le persone indicate possiedono le partecipazioni a titolo di proprietà.

TABELLA 4.A: Partecipazioni detenute dagli Amministratori e dai Sindaci

(Situazione al 31 dicembre 2022)

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero di azioni possedute al 31 dicembre 2021	Numero di azioni acquistate nel 2022	Numero di azioni vendute nel 2022	Numero di azioni possedute al 31 dicembre 2022
Paolo Gallo	Amministratore Delegato	Italgas	205.432	147.430 (*)	0	350.862
Benedetta Navarra	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Italgas	0	0	0	0
Claudio De Marco	Consigliere	Italgas	0	0	0	0
Gianmarco Montanari	Consigliere	Italgas	0	200	0	200
Qinjing Shen	Consigliere	Italgas	0	0	0	0
Fabiola Mascardi	Consigliere	Italgas	0	0	0	0
Manuela Sabbatini	Consigliere	Italgas	0	0	0	0
Lorenzo Parola	Consigliere	Italgas	0	0	0	0
Maria Sferruzza	Consigliere	Italgas	0	0	0	0
Giulia Pusterla	Presidente del Collegio Sindacale	Italgas	0	0	0	0
Paola Maria Maiorana	Sindaco Effettivo	Italgas	0	0	0	0
Maurizio Di Marcotullio	Sindaco Effettivo	Italgas	0	0	0	0

TABELLA 4.B: Partecipazioni detenute dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(Situazione al 31 dicembre 2022)

	Società partecipata	Numero di azioni possedute al 31 dicembre 2021	Numero di azioni acquistate nel 2022	Numero di azioni vendute nel 2022	Numero di azioni possedute al 31 dicembre 2022
N. 11 Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Italgas	72.462	95.548 (*)	90.698 (**)	77.312

(*) Assegnazione a titolo gratuito di azioni ordinarie Italgas S.p.A. a seguito della maturazione dei diritti attribuiti ai sensi del "Piano di Co-Investimento 2018-2020" approvato dall'Assemblea del 19 aprile 2018.

(**) Di queste, per n. 27.159 è stata compiuta una vendita di azioni ordinarie, assegnate gratuitamente ai sensi del "Piano di Co-Investimento 2018-2020" approvato dall'Assemblea del 19 aprile 2018, a copertura degli oneri fiscali (c.d. "sell to cover") connessi a tale assegnazione secondo quanto previsto dal Piano; mentre per n. 63.539 azioni si tratta di una vendita di azioni ordinarie Italgas.

Si comunica che in data 31 agosto 2022 un Dirigente con Responsabilità Strategiche ha risolto il contratto di lavoro con il Gruppo. La società, pertanto, non è a conoscenza di atti di acquisto o vendita di azioni effettuate successivamente alla cessazione dell'incarico.