



POLITICA DI REMUNERAZIONE DI GRUPPO CAP



Con la presente politica, Gruppo CAP intende stabilire principi e linee guida per la remunerazione degli organi amministrativi, di controllo, dei dirigenti delle società di Gruppo CAP¹ e dei dipendenti, in coerenza con l’Impegno Etico di Gruppo, i rispettivi statuti e la normativa di riferimento. Inoltre, il documento si pone la finalità di sostenere la strategia e i valori aziendali, con particolare riferimento alla politica di sostenibilità e ai nuovi standard richiesti.

In particolare, le linee guida della Politica di remunerazione sono definite in coerenza con i seguenti principi:

- Opportunità di perseguire il successo sostenibile considerando la necessità di disporre, trattenerne e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richiesta dal ruolo ricoperto.
- Trasparenza nella definizione della struttura premiante e di remunerazione.
- Coerenza con i principi e gli obiettivi indicati nel piano di sostenibilità e nel piano industriale della Società.
- Rispetto della normativa e tutela della reputazione di cui Gruppo CAP gode presso gli *stakeholder*.

2. Governo Societario



Il modello di governance si prefigge la formalizzazione del sistema dei valori che la Società intende promuovere creando un assetto organizzativo idoneo ed esemplare.

La Società ha adottato statutariamente il sistema di amministrazione e controllo cosiddetto “tradizionale”.

La Politica sulla Remunerazione dei componenti del Consiglio di amministrazione e dei componenti dell’organo di controllo (Collegio Sindacale), è definita in coerenza con le previsioni normative e statutarie, secondo le quali:

- l’Assemblea dei soci determina i compensi del Presidente e dei componenti del Consiglio di amministrazione nonché i compensi dei componenti del Collegio Sindacale, all’atto della nomina e per tutta la durata del mandato;
- il Consiglio di amministrazione determina la remunerazione degli Amministratori che partecipano ai gruppi di lavoro strategici, sentito il parere del Collegio Sindacale (art. 2389 c.c., terzo comma)
- La ripartizione dei compensi del Presidente e dei componenti del Consiglio di amministrazione della Società sono dunque definiti con delibera del medesimo Consiglio di Amministrazione nella seduta successiva alla nomina assembleare.

2.1 Compensi del Consiglio di Amministrazione e organi di controllo

Per la definizione dei compensi del Consiglio di amministrazione della Società viene considerato quanto indicato nello Statuto delle Società e dalla normativa di riferimento².

¹ Per Gruppo CAP si intende CAP Holding e CAP Evolution

² In particolare, la Società, sebbene non rientri nel campo di applicazione del c.d. Decreto Madia, nel corso dell’Assemblea dei soci del 01/06/2017 ha deliberato di adeguarsi, per gli aspetti di specie, alla normativa in oggetto, la quale all’art. 11, comma 6, del D.lgs. 175/2016 stabilisce che “con decreto del Ministro dell’economia e delle finanze, [...]per le società a controllo pubblico sono definiti indicatori dimensionali quantitativi e qualitativi al fine di individuare fino a cinque fasce per la classificazione delle suddette società. [...] Per ciascuna fascia è determinato, in proporzione, il limite dei compensi massimi al quale gli organi di dette società devono fare riferimento, secondo criteri oggettivi e trasparenti, per la determinazione del trattamento economico annuo onnicomprensivo da corrispondere agli amministratori, ai titolari e componenti degli organi di controllo, ai dirigenti e ai dipendenti, che non potrà comunque eccedere il limite massimo di euro 240.000 annui al lordo dei contributi previdenziali e assistenziali e degli oneri fiscali a carico del beneficiario, tenuto conto anche dei compensi corrisposti da altre pubbliche

Lo Statuto delle Società regola le modalità di determinazione dei compensi e a tali documenti si fa rimando (art 21 e 28 Statuto di CAP Holding e art 21 e 26 Statuto di CAP EVOLUTION). A tal proposito, si precisa che non è previsto un compenso variabile.

2.1.1 Presidente Consiglio di Amministrazione

Il compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione si compone di un'indennità lorda fissa, pubblicata e liberamente consultabile nella sezione della società trasparente del sito internet della Società e di alcuni benefit di natura non monetaria, come definito dal Consiglio di amministrazione.

2.1.2 Componenti Consiglio di Amministrazione

Il compenso dei componenti del Consiglio di amministrazione si compone di un'indennità lorda fissa, pubblica e liberamente consultabile nella sezione della società trasparente del sito internet della Società.

2.1.3 Collegio Sindacale

L'Assemblea dei soci, ai sensi dell'art. 2402 del codice civile e degli artt. 21 e 22 dello Statuto, delibera la nomina dei componenti del Collegio Sindacale (da suddividersi in un Presidente e 2 sindaci effettivi, ai quali si aggiungono 2 sindaci supplenti), nonché il trattamento economico degli stessi per l'intero periodo di durata della nomina. Il compenso del Presidente e dei sindaci effettivi è pubblico e liberamente consultabile nella sezione dedicata alla società trasparente del sito internet della Società, mentre alcun compenso è previsto per i sindaci supplenti.

2.2 Altre indennità o fattispecie di restituzione per i membri del Consiglio di amministrazione e degli organi di controllo.

Per i componenti del Consiglio di amministrazione e degli organi di controllo non sono previste:

1. Indennità di cessazione della carica
2. Bonus conferiti all'inizio dell'incarico e incentivi per la nomina
3. Recuperi
4. Benefit di pensionamento

amministrazioni o da altre società a controllo pubblico (...)"; ad oggi il suddetto Decreto attuativo della legge non è stato emanato e pertanto risultano in vigore le disposizioni di cui all'articolo 4, comma 4, secondo periodo, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, e successive modificazioni.

L'Assemblea dei soci della Società, nella seduta del 17 maggio 2023, ha pertanto deliberato che, fino all'emanazione del decreto di cui al comma 6 dell'art. 11 del Dlgs 175/2016, restano in vigore le disposizioni di cui all'articolo 4, comma 4, secondo periodo, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, e successive modificazioni: in tal modo, è stato confermato il trattamento economico annuo spettante complessivamente al Consiglio di Amministrazione come definito nel triennio precedente.

3. Direttore generale e dirigenti



La remunerazione di Direttore generale e Dirigenti viene definita attraverso un processo trasparente che prevede l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione su proposta presentata dalla Direzione Risorse Umane, Organizzazione e People Development. Essa è determinata al fine di incentivare e di fidelizzare i beneficiari investiti di funzioni di rilevanza strategica per il conseguimento degli obiettivi aziendali, con particolare attenzione ai temi di sostenibilità ambientale e sociale (conformemente ai criteri *Environmental, Social & Governance*).

Gruppo CAP aggiorna costantemente i sistemi incentivanti e premianti al fine di garantirne il costante allineamento con i valori aziendali e gli obiettivi strategici

La remunerazione del Direttore Generale e dei Dirigenti si basa sui principi e gli elementi di seguito descritti:

3.1 Retribuzione fissa

La componente fissa della retribuzione è determinata in base alla specializzazione professionale nonché alle competenze tecniche professionali e manageriali richieste dal ruolo organizzativo.

Periodicamente, inoltre, e in particolare in occasione di modifiche organizzative che impattino sui ruoli e responsabilità dei Dirigenti, vengono svolti approfondimenti circa il posizionamento retributivo rispetto a *panel* di società simili, in particolare nel settore delle utilities e del SII, con il supporto di partner specializzati.

In caso di assunzione o promozione di un nuovo dirigente, Il Direttore Risorse Umane, Organizzazione e People Development provvede a dare informativa al Consiglio di amministrazione circa le modalità della selezione nonché le caratteristiche, anche retributive, del contratto stipulato.

3.2 Retribuzione variabile

La retribuzione variabile è costituita da una componente annuale, articolata nei sistemi di MBO e di Profit e in una componente di medio-lungo periodo, c.d. LTI

a. Sistema di incentivazione variabile di breve periodo (MBO)

Il sistema di incentivazione variabile annuale promuove il raggiungimento degli obiettivi di *budget* e di *performance* economico finanziario, tecniche e di sostenibilità, coerentemente con la previsione del Piano industriale e del Piano di sostenibilità. Il sistema può essere articolato, su indicazione del Consiglio di amministrazione, secondo modelli metodologici differenti per quanto riguarda le *performance* aziendali e quelle di singola direzione e/o ufficio.

Gli obiettivi e la struttura del sistema di MBO vengono rivisti annualmente al fine di garantire un costante adeguamento agli obiettivi aziendali di breve termine e al progresso nel raggiungimento di quelli di medio lungo termine.

b. piano di incentivazione monetaria a breve termine (Profit Sharing)

Lo scopo del Piano di *Profit Sharing* è quello di affiancare il sistema di MBO con un sistema che annualmente individua un obiettivo esclusivamente focalizzato sulla creazione di valore/profitto.

Il regolamento del Piano di *Profit Sharing* è oggetto di revisione annuale e di specifica comunicazione e diffusione tra tutti i Dirigenti con pari periodicità.

c. Sistema di incentivazione variabile di medio-lungo periodo (c.d.LTI- Piano di *Performance* di Sostenibilità)

Lo scopo del Piano di Performance di Sostenibilità è quello di incentivare i Dirigenti di Gruppo CAP investiti di funzioni di rilevanza strategica nel conseguimento degli obiettivi aziendali di lungo termine (triennali) su tematiche di sostenibilità ambientale e sociali (conformemente ai criteri *Environmental, Social & Governance*) e, al tempo stesso, di creare uno strumento di fidelizzazione mediante l'attribuzione del diritto a percepire un premio nei termini e alle condizioni previste dal regolamento.

Il premio *Target* del Piano viene determinato in base al raggiungimento di obiettivi di *performance* di sostenibilità nel periodo triennio (il "**Periodo di Vesting**").

Il progressivo raggiungimento degli obiettivi viene monitorato periodicamente e, a scadenza dal triennio è certificato dal Consiglio di amministrazione. Qualora emergessero circostanze oggettive dalle quali risultasse un errore manifesto nei dati sulla cui base fosse stato verificato il raggiungimento degli obiettivi, oppure emergessero comportamenti del beneficiario in violazione di norme aziendali (incluso il Codice Etico), il Consiglio di amministrazione potrà esercitare il diritto di "*malus*" non corrispondendo il premio al beneficiario o il diritto di "*claw back*" chiedendo la restituzione di quanto già corrisposto.

3.3 Benefit non monetari

I benefit non monetari rappresentano un importante strumento di total reward per Gruppo CAP e, oltre a rappresentare un tassello importante delle politiche di retention delle figure strategiche chiave, si inseriscono in modo coerente nella politica di wellbeing promossa dall'azienda a tutti i livelli.

Il pacchetto retributivo è pertanto completato da diversi benefit di natura non monetaria, a solo titolo di esempio piano previdenziale, auto aziendale, buoni pasto, coperture sanitarie e assicurative.

3.4 Compensi Cessazione Carica

Per il personale dirigente le condizioni di cessazione dal rapporto di lavoro sono stabilite dal contratto collettivo applicato.

4. Personale non dirigente



La retribuzione del personale non dirigente è regolata dal contratto collettivo nazionale Gas Acqua pro tempore vigente ed è soggetta alla contrattazione collettiva secondo i diversi livelli nazionali e aziendali. Le retribuzioni sono definite in ogni caso sulla base dei valori espressi dal piano di sostenibilità di Gruppo CAP e hanno l'obiettivo di valorizzare, motivare le persone e trattenere e incentivare la crescita delle competenze.

4.1 Retribuzione variabile e incentivi non monetari

Anche per il personale non dirigente, in funzione del ruolo occupato e della strategicità delle mansioni esercitate è prevista una retribuzione variabile definita secondo modelli negoziali con le parti sindacali. In modo analogo a quanto previsto per i dirigenti, il sistema di retribuzione variabile promuove il raggiungimento degli obiettivi annuali definiti dal Piano industriale e dal Piano di sostenibilità. Così come per i dirigenti, il sistema può essere articolato, su indicazione del Consiglio di amministrazione, secondo modelli metodologici differenti per quanto riguarda le

performance aziendali e quelle di singola direzione e/o ufficio ed è soggetto a processi negoziali con le parti sindacali.

La retribuzione per il personale non dirigente, analogamente a quanto previsto per i dirigenti, può prevedere diversi benefit di natura non monetaria (a solo titolo di esempio piano previdenziale, auto aziendale, buoni pasto, coperture sanitarie e assicurative, ecc.).

5. Deroghe alla Politica di remunerazione



In via eccezionale possono essere previste – previa approvazione da parte dal Consiglio di amministrazione deroghe alla presente politica.

Tra le motivazioni che possono necessitare tali deroghe, sono inclusi – a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- operazioni straordinarie non precedentemente pianificate (a titolo di esempio, ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione);
- modifiche all'assetto organizzativo, gestionale e amministrativo tali da impattare sui risultati economico-finanziari e di creazione di valore nel lungo periodo;
- avvicendamento – a causa di eventi non ricorrenti – dei componenti degli organi delegati che richiedano la rinegoziazione in tempi ridotti del loro pacchetto retributivo.

Sono altresì considerate, fra le casistiche oggetto di deroga, le azioni di *attraction* e *retention* per le posizioni ricoperte da dirigenti con responsabilità strategica.