



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 del Gruppo, agli obblighi di rendicontazione in materia di sostenibilità e ai principi di trasparenza, oggettività, equità e non discriminazione che ispirano l'evoluzione del quadro normativo europeo in materia di trasparenza retributiva.

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, trattenere 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*.
- Le decisioni in materia di remunerazione sono assunte sulla base di criteri oggettivi, coerenti con il ruolo, le responsabilità organizzative, le competenze richieste e il contributo professionale, nel rispetto dei principi di equità interna, pari opportunità e non discriminazione.

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 ed è quindi rimessa all’autonomia dell’Assemblea dei Soci nel rispetto dei criteri generali dell’ordinamento ossia proporzionalità, adeguatezza e ragionevolezza, tenuto conto della natura della società

¹ Per Gruppo CAP si intende CAP Holding e CAP Evolution

quale emittente strumenti finanziari, diversi da azioni, quotati in mercati regolamentati ed in virtù di successive emissioni effettuate in sostanziale continuità (artt. 1, comma 5 e 26 commi 5 e 5 bis D. Lgs 175/2016).²

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. Recupero
4. Benefit di pensionamento

² Sulla inapplicabilità dell'art. 11, commi 6 e 7 del D. Lgs 175/2016 alle società quotate v. Corte dei conti (Sezione regionale di controllo per la Lombardia, deliberazione n. 8/2026) e Consiglio di Stato (sentenza n. 3880/2023). Sulla possibilità, anche per le società a controllo pubblico non quotate, di discostarsi, in determinate condizioni, dai parametri ex art. 11 D. Lgs 175/2016 v. Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, deliberazione n. 9/SEAUT/2026/QMIG

3. Direttore generale e dirigenti



La remunerazione del Direttore Generale e dei Dirigenti è definita attraverso un processo che vede il coinvolgimento della Direzione Human Resources, Organization & People Development nelle attività di analisi e predisposizione delle valutazioni retributive. A tal fine, la Direzione svolge approfondimenti relativi al ruolo, alle responsabilità organizzative, alle competenze richieste, al posizionamento retributivo interno e, ove opportuno, rispetto a benchmark di mercato riferiti a organizzazioni comparabili, avvalendosi anche del supporto di partner specializzati. Tali elementi costituiscono la base tecnica a supporto delle valutazioni e delle conseguenti determinazioni aziendali.

La remunerazione è determinata al fine di incentivare e 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, in coerenza con i principi ESG (Environmental, Social & Governance).

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. I criteri adottati nella definizione della componente fissa sono improntati ai principi di equità, oggettività, trasparenza e non discriminazione, favorendo la coerenza interna del sistema retributivo.

Periodicamente o in occasione di modifiche organizzative che incidano sui ruoli e sulle responsabilità dei Dirigenti, vengono svolti approfondimenti circa il posizionamento retributivo rispetto a panel di società comparabili, avvalendosi anche del supporto di partner specializzati. Le risultanze di tali analisi costituiscono uno degli elementi di supporto alle valutazioni retributive.

3.2 Retribuzione variabile

Per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo non sono previsti sistemi di remunerazione variabile collegati al raggiungimento di obiettivi di sostenibilità.

La retribuzione variabile può costituire invece una componente del trattamento economico dei Dirigenti, quale strumento volto a promuovere il raggiungimento degli obiettivi aziendali e ad allineare le performance individuali e organizzative alle priorità strategiche del Gruppo. L'eventuale attribuzione dei sistemi di incentivazione, l'individuazione dei beneficiari, la definizione degli obiettivi e delle relative modalità di misurazione sono stabilite dall'Azienda in coerenza con il Piano Industriale e con gli obiettivi di sostenibilità.

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

Il sistema di incentivazione variabile di breve periodo può essere finalizzato al raggiungimento di obiettivi annuali aziendali e individuali, di natura economico-finanziaria, tecnica e di sostenibilità, definiti in coerenza con le priorità strategiche del Gruppo.

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

Il Piano di Profit Sharing può prevedere il riconoscimento di una componente incentivante correlata ai risultati complessivi dell'Azienda e alla creazione di valore, secondo i criteri annualmente individuati.

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

Il sistema di incentivazione di medio-lungo periodo può essere destinato ai Dirigenti individuati dall'Azienda in relazione alla rilevanza strategica del ruolo ricoperto ed è finalizzato al conseguimento di obiettivi pluriennali di sostenibilità coerenti con la strategia del Gruppo. L'eventuale attribuzione dell'incentivo è subordinata al raggiungimento degli obiettivi assegnati nel periodo di riferimento. Le modalità di attribuzione e di erogazione dell'incentivo sono definite dall'Azienda in coerenza con i principi della presente Politica.

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 di Lavoro Gas Acqua pro tempore vigente ed è soggetta alla contrattazione collettiva secondo i diversi livelli nazionali e aziendali. Nell'ambito di tale quadro, le retribuzioni individuali e gli eventuali interventi di sviluppo economico sono definiti sulla base della classificazione professionale, delle responsabilità esercitate, delle competenze richieste e del contributo professionale espresso, nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza, pari opportunità e non discriminazione. Le retribuzioni sono definite, in ogni caso, in coerenza con i 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 ricoperto e della strategicità delle mansioni esercitate, può essere prevista una componente di retribuzione variabile. Analogamente a quanto previsto per il personale dirigente, i sistemi di incentivazione sono finalizzati a promuovere il raggiungimento degli obiettivi annuali definiti dal Piano Industriale e dal Piano di Sostenibilità e possono essere articolati secondo modelli differenziati in relazione alle performance aziendali e a quelle della singola Direzione e/o unità organizzativa. Restano ferme le previsioni della contrattazione collettiva e degli accordi aziendali vigenti per gli istituti che ne sono disciplinati. 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. Deroche alla Politica di remunerazione



In via eccezionale, il Consiglio di Amministrazione può autorizzare deroghe alla presente Politica, qualora ricorrano motivate esigenze organizzative, gestionali o di mercato, nel rispetto dei principi di trasparenza, equità e sostenibilità che la ispirano.