

Relazione
sulla Politica
in materia di
Remunerazione
2026 e sui
Compensi
Corrisposti
2025

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 sostenibile e **innovando** ogni giorno 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.**



Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2026 e sui Compensi Corrisposti 2025

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 3 marzo 2026

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

Indice

● Lettera della Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione	4
● Politica sulla Remunerazione 2026: executive summary	6
● Novità 2026	8
● Caratteristiche chiave della Politica sulla Remunerazione	10
● Premessa	33

Prima Sezione - Politica sulla Remunerazione 2026

● 1. La Governance del processo di remunerazione	35
● 2. Finalità e principi generali della Politica sulla Remunerazione	43
● 3. Politica sulla Remunerazione 2026	48

Seconda Sezione - Compensi Corrisposti 2025 e altre informazioni

- 1. Attuazione della Politica sulla Remunerazione 2025 67
- 2. Consuntivazione delle performance dei piani di incentivazione variabile 69
- 3. Compensi corrisposti agli Amministratori 73
- 4. Compensi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche 76
- 5. Deroghe alla Politica sulla Remunerazione 2025 79

Tabelle Consob

- Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche 83
- Tabella 2 - Stock option assegnate agli Amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche 92
- Tabella 3.A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche 93
- Tabella 3.B - Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche 97
- Tabella 4 - Partecipazioni detenute 100



Lettera della Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione



Gentili Azionisti, sono lieta di presentarvi la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2026 e sui Compensi Corrisposti per il 2025, documento con il quale intendiamo comunicare con trasparenza la politica retributiva di Italgas ed il suo legame con la strategia di business e di sostenibilità del Gruppo. Per la Società si tratta inoltre di uno strumento essenziale per rafforzare il dialogo con tutti gli stakeholder, che rappresenta un momento di confronto estremamente prezioso.

La composizione del Comitato Nomine e Remunerazione è stata rinnovata nel corso del 2025 a seguito della nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione. Innanzitutto mi preme dedicare un momento per esprimere, a nome di tutto il Comitato, un sincero ringraziamento ai Consiglieri del Comitato uscente - Fabiola Mascardi, Manuela Sabbatini e Claudio De Marco - per il contributo offerto nel consolidare una Politica retributiva solida, coerente e apprezzata dagli stakeholder. Attualmente il Comitato è composto dalla sottoscritta e dai Consiglieri Erika Furlani e Fabio Barchiesi, e fin da subito abbiamo affrontato questo primo anno di mandato con l'obiettivo di proseguire e rafforzare il percorso tracciato dando un contributo significativo con il nostro operato.

Il 2025 ha rappresentato per Italgas un anno di profonda trasformazione e crescita. Il *closing* dell'acquisizione di 2i Rete Gas, perfezionato il 1° aprile 2025, ha segnato l'avvio di una nuova stagione di sviluppo per il Gruppo e la fase di integrazione ha avuto una tappa decisiva con l'efficacia della fusione per incorporazione in Italgas Reti avvenuta il 1° luglio 2025, in soli tre mesi, che ha reso l'organizzazione ancora più capillare sul territorio nazionale ed ha accelerato la realizzazione delle

sinergie industriali previste. A valle dell'integrazione, il Gruppo opera oggi con una scala significativamente ampliata in termini di persone complessivamente impiegate, km di rete gestiti e comuni serviti. Questa dimensione rafforzata consente di dare piena attuazione alla strategia di lungo periodo, valorizzando il ruolo delle reti nella transizione energetica in Italia e in Grecia e accelerando il programma di digitalizzazione degli asset e dei processi.

La Politica sulla Remunerazione 2026 è definita in continuità con l'impostazione consolidata e mantiene saldi i principi di chiarezza dei meccanismi, competitività dei livelli retributivi e *pay-for-performance*, con indicatori strettamente collegati ai risultati economico-finanziari, operativi e di sostenibilità del Gruppo. Le analisi annuali di benchmarking condotte con advisor indipendenti assicurano equità interna, competitività esterna e un saldo allineamento con le migliori prassi nazionali e internazionali. In coerenza con il profilo di sostenibilità di Italgas, è inoltre confermata la presenza della componente ESG nei sistemi di incentivazione di breve e di medio-lungo periodo, con target sempre più sfidanti e pienamente coerenti con la strategia aziendale.

Tra gli eventi che hanno rappresentato un passaggio particolarmente significativo del 2025 desidero citare il lancio, a settembre, del primo piano di azionariato diffuso di Italgas (c.d. "Piano IGrant 2025-2027"), destinato all'intera popolazione del Gruppo ad eccezione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, come motore di *ownership* diffusa e di ulteriore allineamento tra persone e azionisti. Il primo ciclo si è concluso con un'adesione del 62,8% dei beneficiari, un risultato che testimonia la fiducia delle nostre persone nelle prospettive del Gruppo, confermando una partecipazione ampia e convinta, inclusa quella legata agli obiettivi ESG cui è collegata parte del *matching*.

Sul fronte *people*, il coinvolgimento delle nostre persone resta un pilastro fondamentale. L'indagine annuale di clima "La Tua Voce Conta" ha registrato anche quest'anno un tasso di risposta superiore agli standard di mercato, a testimonianza di una cultura dell'ascolto che si traduce in piani di azione concreti. Parallelamente, la Società ha ampliato i servizi di *welfare* e *wellbeing* e aggiornato il servizio "Total Reward: la tua retribuzione in Italgas", volto ad offrire ai dipendenti una visione completa e trasparente del valore totale del loro pacchetto retributivo. Anche grazie a queste iniziative, il Gruppo conferma la certificazione Top Employer Italia, coerente con l'impegno a favore di un ambiente di lavoro positivo, inclusivo e orientato allo sviluppo.

In termini generali, la Politica sulla Remunerazione 2026 è definita in sostanziale continuità rispetto alla precedente, in coerenza con vision, mission e purpose e con il modello di *leadership* aziendale, e si fonda sui seguenti principi fondamentali:

- **COERENZA:** tramite un'intensa attività di benchmarking retributivo interno ed esterno, diretta ad assicurare il pieno allineamento rispetto alle principali prassi di mercato e di governance;
- **ASCOLTO:** tramite 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 key driver del Piano Strategico e la creazione di valore per gli azionisti;
- **SOSTENIBILITÀ E INCLUSIONE:** garantendo una crescente integrazione degli obiettivi ESG nei sistemi di incentivazione, in coerenza con la matrice di materialità e con la strategia di sostenibilità di Italgas.

Colgo l'occasione per rinnovare il ringraziamento ai colleghi membri del Comitato Nomine e Remunerazione, con cui condivido responsabilità ed impegno in questo nuovo ciclo. Un ringraziamento speciale va inoltre alle strutture aziendali che, con competenza e dedizione, supportano costantemente le attività del Comitato.

Con l'auspicio che la presente Relazione offra una visione chiara ed esaustiva della Politica sulla Remunerazione di Italgas, ringrazio fin da ora per l'attenzione, il confronto e il sostegno durante l'Assemblea degli Azionisti, nella prospettiva di un dialogo continuo e proficuo volto al conseguimento di obiettivi comuni ed ambiziosi.

Cecilia Andreoli

Presidente del Comitato
Nomine e Remunerazione

Politica sulla Remunerazione 2026: executive summary

Si riportano di seguito le principali caratteristiche della Politica sulla Remunerazione per il 2026, 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	Remunera per il ruolo ricoperto, in modo da garantire attrattività e motivazione.	<ul style="list-style-type: none"> ● Presidente: € 300.000 ● AD: € 850.000 ● DRS: definita in relazione al ruolo attribuito ● Amministratori non esecutivi: € 50.000 																		
	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.																			
	Definisce un chiaro e predeterminato legame tra retribuzione e performance annuale.																			
	Il valore dell'IBT per l'Amministratore Delegato dipende dal livello di raggiungimento di obiettivi economico-finanziari e di sostenibilità stabiliti dal Consiglio di Amministrazione (c.d. Scheda Societaria):																			
Incentivazione di breve termine (IBT)	<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>20%</td> </tr> <tr> <td>Posizione Finanziaria Netta</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Sostenibilità:</td> </tr> <tr> <td>● Indice di infortuni combinato</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>● Energy consumption index</td> <td>7,5%</td> </tr> <tr> <td>● Diversità e inclusione: Gender Equity Pay Gap</td> <td>5%</td> </tr> </tbody> </table>	KPI	Peso	Profittabilità (EBITDA)	30%	Investimenti (spending)	20%	Posizione Finanziaria Netta	25%	Sostenibilità:		● Indice di infortuni combinato	5%	● Dispersioni sulla rete di distribuzione (in termini di percentuale di km di rete ispezionata)	7,5%	● Energy consumption index	7,5%	● Diversità e inclusione: Gender Equity Pay Gap	5%	<ul style="list-style-type: none"> ● AD: incentivo target pari all'85% della remunerazione fissa (componente <i>up-front</i> target: 55,25% della remunerazione fissa) ● DRS: incentivo target pari al 51% della remunerazione fissa (componente <i>up-front</i> target: 33,15% della remunerazione fissa)
	KPI	Peso																		
Profittabilità (EBITDA)	30%																			
Investimenti (spending)	20%																			
Posizione Finanziaria Netta	25%																			
Sostenibilità:																				
● Indice di infortuni combinato	5%																			
● Dispersioni sulla rete di distribuzione (in termini di percentuale di km di rete ispezionata)	7,5%																			
● Energy consumption index	7,5%																			
● Diversità e inclusione: Gender Equity Pay Gap	5%																			
	Il valore dell'IBT per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è determinato per una parte dalla Scheda Societaria e per la restante parte da obiettivi individuali attribuiti in funzione del ruolo ricoperto.																			
	Il piano IBT 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.																			

Componente	Finalità e caratteristiche	Importi												
Co-investimento con differimento triennale 2026-2028	<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 management e stakeholder.</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> <p>Favorisce l'allineamento degli obiettivi individuali con quelli degli stakeholder nel lungo periodo, svolgendo anche una funzione di <i>retention</i>.</p> <p>Il valore dell'ILT maturato dipende dal livello di raggiungimento degli obiettivi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● AD: componente differita target pari al 29,75% della remunerazione fissa ● DRS: componente differita target pari al 17,85% 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 (ILT) 2026-2028	<table border="1"> <thead> <tr> <th>KPI</th> <th>Peso</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Utile Netto cumulato</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Total Shareholder Return relativo</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Sostenibilità:</td> </tr> <tr> <td>● Riduzione delle emissioni di CO₂ - Scope 1 e 2</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>● Digitalizzazione & Reskilling</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table>	KPI	Peso	Utile Netto cumulato	50%	Total Shareholder Return relativo	30%	Sostenibilità:		● Riduzione delle emissioni di CO ₂ - Scope 1 e 2	10%	● Digitalizzazione & Reskilling	10%	<ul style="list-style-type: none"> ● AD: incentivo target pari al 70,5% della remunerazione fissa su base annua ● DRS: incentivo target pari al 34% della remunerazione fissa su base annua
KPI	Peso													
Utile Netto cumulato	50%													
Total Shareholder Return relativo	30%													
Sostenibilità:														
● Riduzione delle emissioni di CO ₂ - Scope 1 e 2	10%													
● Digitalizzazione & Reskilling	10%													
Trattamenti e indennità di fine rapporto	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.	<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	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.	<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.</p> <p>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.</p> <p>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 ● DRS: attualmente non sono previste linee guida di possesso azionario 												
Clawback	Il <i>clawback</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 della Società.													

Novità 2026

Al fine di garantire il continuo miglioramento della Politica sulla Remunerazione ed in considerazione delle risultanze di voto dell'Assemblea degli Azionisti 2025, dei feedback ricevuti da *proxy advisor* ed investitori, dell'evoluzione normativa e dei trend di mercato, la Società ha introdotto nella presente Relazione alcuni elementi di novità, di seguito sintetizzati:

- introduzione dei nuovi piani di incentivazione di medio-lungo termine: il Piano di Co-investimento 2026-2028 e il Piano di Incentivazione di Lungo Termine (ILT) 2026-2028, entrambi sottoposti all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2026. La struttura retributiva del Top Management si conferma in linea con quanto previsto nell'esercizio precedente, prevedendo quindi una componente fissa, un incentivo di breve termine (IBT), il differimento di una quota dell'incentivo di breve termine nel Piano di Co-investimento basato su azioni ed un incentivo di lungo termine (ILT) monetario. Il Piano di Co-investimento 2026-2028 e il Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2026-2028 si inseriscono dunque in sostanziale continuità rispetto ai piani precedenti, giunti a naturale scadenza nel 2025. In un'ottica di coerenza e stabilità, infatti, la struttura dei piani resta sostanzialmente invariata e prevede l'attribuzione di tre cicli, decorrenti dal 2026 (1° ciclo), dal 2027 (2° ciclo) e dal 2028 (3° ciclo), ciascuno caratterizzato da un periodo di *vesting* triennale. Per maggiori informazioni si rimanda ai paragrafi "3.3.2.2. Piano di Co-investimento" e "3.3.2.3. Incentivazione di lungo termine" della Prima Sezione della presente Relazione;
- revisione degli obiettivi dei sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine, al fine di individuare indicatori sempre più sfidanti e coerenti con il percorso di sviluppo sostenibile intrapreso negli ultimi anni dalla Società. In particolare, con riferimento alla Scheda Societaria 2026 è stato rivisto il peso degli indicatori economico-finanziari, per dare maggiore enfasi alla misurazione della solidità finanziaria rispetto allo *spending*; il peso degli obiettivi di sostenibilità è confermato al 25%. Inoltre, il nuovo Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2026-2028 prevede un nuovo indicatore di sostenibilità (c.d. "Digitalizzazione & Reskilling") legato da un lato allo sviluppo di progetti di digitalizzazione e *innovation* e dall'altro allo sviluppo del capitale umano (*reskilling*), in sostituzione dell'obiettivo di riduzione dei consumi energetici (efficienza energetica), già monitorata nel sistema di incentivazione di breve termine. I target progettuali saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione per ciascun ciclo di piano, in allineamento all'evoluzione del contesto tecnologico e competitivo; per il triennio 2026-2028 l'obiettivo è misurato in termini di sostituzione del telecontrollo all'interno delle cabine IPRM con tecnologia di ultima generazione e di formazione "Just Transition" con focus su ambiti quali *innovation*, *artificial intelligence*, *energy management* e *cybersecurity*. Per maggiori informazioni si rimanda ai paragrafi "3.3.2.1. Incentivazione di breve termine" e "3.3.2.3. Incentivazione di lungo termine";
- incremento, rispetto al mandato precedente, delle opportunità target degli incentivi di breve e di lungo termine dell'Amministratore Delegato, rispettivamente dall'80% all'85% e dal 65,5% al 70,5% della remunerazione fissa. Le modifiche sono state introdotte a seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione e della carica di Amministratore Delegato, risultando così coerenti con gli obiettivi di *retention* della Politica sulla Remunerazione di Italgas, ed in considerazione del rilevante ampliamento del perimetro del Gruppo Italgas e della crescente complessità organizzativa e gestionale conseguenti all'acquisizione di 2i Rete Gas, perfezionatasi il 1° aprile 2025, nonché del successivo processo di integrazione. Tale operazione ha segnato l'avvio di una nuova fase per il Gruppo Italgas, sancendo la nascita del campione europeo della distribuzione del gas e rappresentando non solo un nuovo capitolo della storia aziendale, ma anche un passaggio di rilievo per il Paese, nell'ambito della ridefinizione del settore. A seguito della fusione, il Gruppo ha visto un significativo aumento delle dimensioni aziendali (6.343 dipendenti al 31 dicembre 2025, +46,2% rispetto al 31 dicembre 2024) e dell'estensione delle infrastrutture gestite (circa 12,9 milioni di clienti serviti in Italia e Grecia, +60%; 12.867 contatori attivi, +60,4%; 156.655 km di rete gestiti, +86,9%; e presenza in 4.338 comuni, +106,7%). Il mercato ha premiato la scelta strategica portando la capitalizzazione di mercato a fine anno a € 9,65 miliardi, da € 4,4 miliardi a fine 2024, anche grazie al contributo dell'aumento di capitale da € 1,02 miliardi realizzato con successo nel mese di giugno 2025. Inoltre, il Piano Strategico 2025-2031 delinea un'agenda industriale più articolata e sfidante, sia in termini di scala che in termini di complessità manageriale, con

obiettivi ambiziosi di crescita, sinergie di fatturato e di costo e di efficienza operativa, che rende ancor più strategico un presidio gestionale continuativo nel breve, medio e lungo periodo. Gli adeguamenti retributivi introdotti per l'Amministratore Delegato determinano un incremento contenuto - pari a circa il 4%, afferente interamente alla parte variabile della remunerazione - del pacchetto retributivo totale a target e tengono conto anche degli esiti dell'attività di confronto rispetto ai benchmark di mercato, condotta con il supporto di un advisor terzo ed indipendente. Dalle analisi effettuate è infatti emersa l'opportunità di introdurre una revisione della componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato, in coerenza con il posizionamento competitivo definito dalla Politica sulla Remunerazione del Gruppo Italgas, che prevede un *pay-mix* maggiormente orientato alla componente variabile rispetto alla parte fissa. Tale scelta rafforza il legame tra remunerazione e performance, in linea con le best practice di mercato e con l'accresciuta complessità del ruolo, assicurando al contempo un adeguato allineamento al profilo di rischio della Società. La componente fissa rimane invariata rispetto al mandato precedente e pari a 850.000 euro annui lordi. Per maggiori informazioni si rimanda ai paragrafi "2.4. Riferimenti di mercato", "3.3.2.1. Incentivazione di breve termine" e "3.3.2.3. Incentivazione di lungo termine" della Prima Sezione della presente Relazione;

- revisione, rispetto al mandato precedente, dei compensi per il mandato 2025-2027 degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari. Tale revisione è stata effettuata con l'obiettivo di adeguare i compensi all'effettivo impegno richiesto nello svolgimento delle attività di competenza dei Comitati, alla luce del significativo ampliamento del Gruppo Italgas conseguente all'acquisizione di 2i Rete Gas, perfezionatasi il 1° aprile 2025, e della crescente complessità organizzativa e operativa del Gruppo. L'aggiornamento dei compensi tiene inoltre conto degli esiti dell'attività di benchmark di mercato, condotta con il supporto di un advisor esterno, dai quali è emersa l'opportunità di applicare un incremento moderato, volto ad assicurare un allineamento alle best practice e per tenere conto della crescente complessità del ruolo dei Comitati. Per maggiori informazioni si rimanda al paragrafo "3.2.2. Compenso per la partecipazione ai Comitati consiliari" della Prima Sezione della presente Relazione;
- cessazione, a partire dal 2026, delle nomine di Gestore Indipendente e/o Responsabilità della Conformità all'interno del Gruppo Italgas, ivi inclusi 2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Il non mantenimento dei vincoli di unbundling funzionale all'interno del Gruppo Italgas è giustificato dal mutato contesto societario intervenuto già a seguito della cessione della quota di controllo di Gaxa, società di vendita operante in Sardegna, perfezionata in data 5 maggio 2022. Con tale operazione, Italgas cessava di configurarsi come Gruppo Verticalmente Integrato ai sensi della normativa di settore (Testo Integrato di Unbundling Funzionale - TIUF), venendo meno il presupposto sostanziale, ovvero la presenza di una Società a mercato all'interno del Gruppo. Per un periodo successivo alla cessione di Gaxa, è stato comunque mantenuto il medesimo assetto organizzativo unicamente su base volontaria, e con esso la gestione delle informazioni commercialmente sensibili. Tuttavia, in assenza di integrazione verticale e di attività svolte nei mercati della vendita o della produzione, tali presidi, come la figura del Gestore Indipendente e del Responsabile della Conformità, non essendo più richiesti, per il Gruppo Italgas, dal quadro normativo e regolatorio in vigore, risultano eccessivi e quindi meritano di essere cessati. Tale cessazione, in particolare, comporta la possibilità per i dipendenti precedentemente identificati come Gestore Indipendente e/o Responsabilità della Conformità di partecipare ai sistemi di incentivazione previsti per la restante compagine manageriale, inclusi quelli basati su strumenti finanziari, venendo meno i presupposti per la declinazione dei diversi sistemi di incentivazione volti ad assicurare e garantire la neutralità della gestione delle infrastrutture essenziali.

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 3 marzo 2026. 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

Cosa prevede la nostra Politica

- **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 stakeholder.
- Obiettivi che consentano una **valutazione della performance aziendale sia in termini assoluti che relativi**, con verifica ove possibile da parte di entità terze.
- **Coerenza** della remunerazione complessiva rispetto ai **riferimenti 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.
- Adeguati **periodi di vesting e differimenti** degli incentivi in un orizzonte temporale **almeno triennale**.
- Adozione di **meccanismi di clawback** 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 feedback 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. "*shareholding guidelines*") per l'Amministratore Delegato, volte a rafforzare il collegamento con gli interessi degli azionisti.

Cosa NON prevede la nostra Politica

- 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 *retention*.
- Nessuna forma di remunerazione variabile per gli Amministratori non esecutivi.
- Nessuna forma di incentivazione di natura straordinaria/discrezionale per l'Amministratore Delegato.
- Nessun benefit di valore eccessivo, con limitazione ai benefit 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.

65%

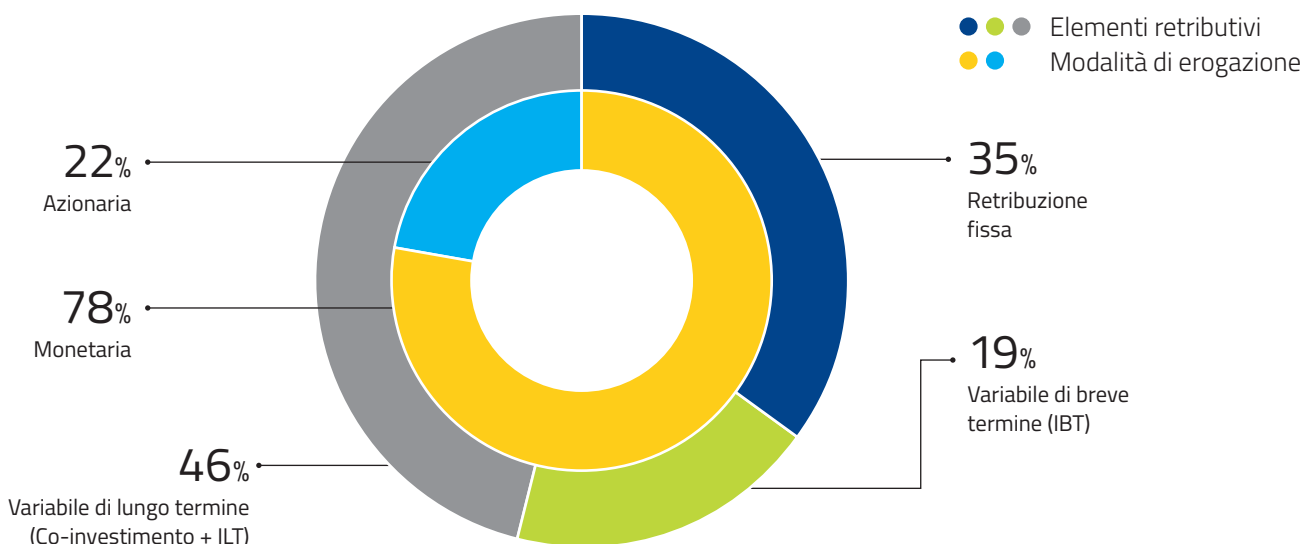
della remunerazione totale a target dell'Amministratore Delegato è correlato al raggiungimento di obiettivi di performance annuali e pluriennali.



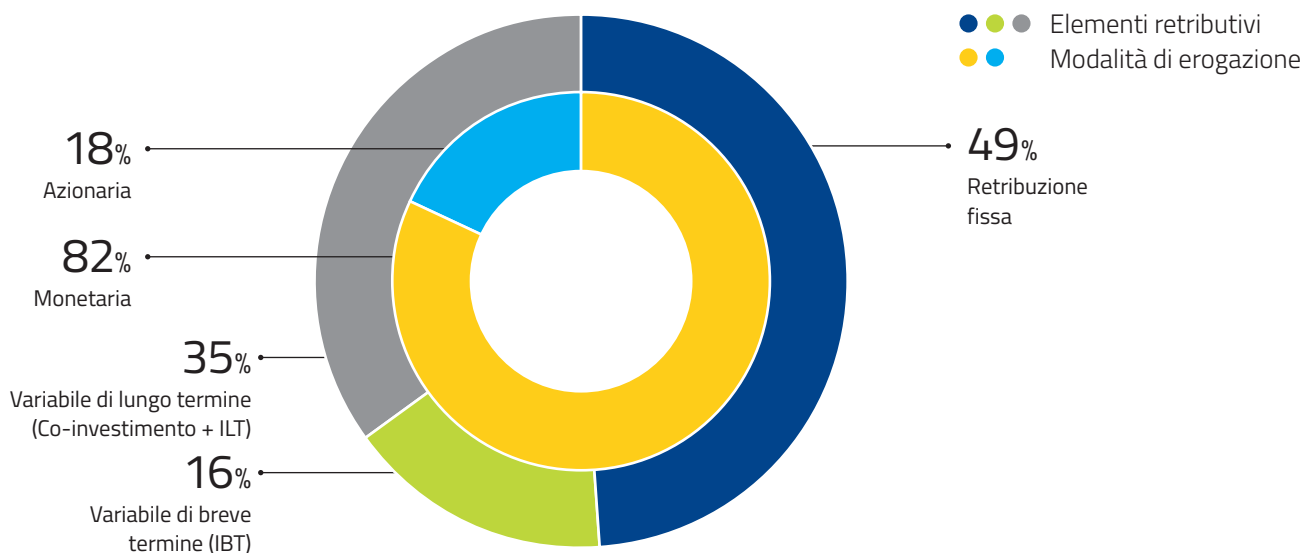
Di seguito è rappresentato il *pay-mix* a target per il 2026 dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Pay-mix teorico¹ e forma della remunerazione per risultati di performance a target

AMMINISTRATORE DELEGATO



DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE



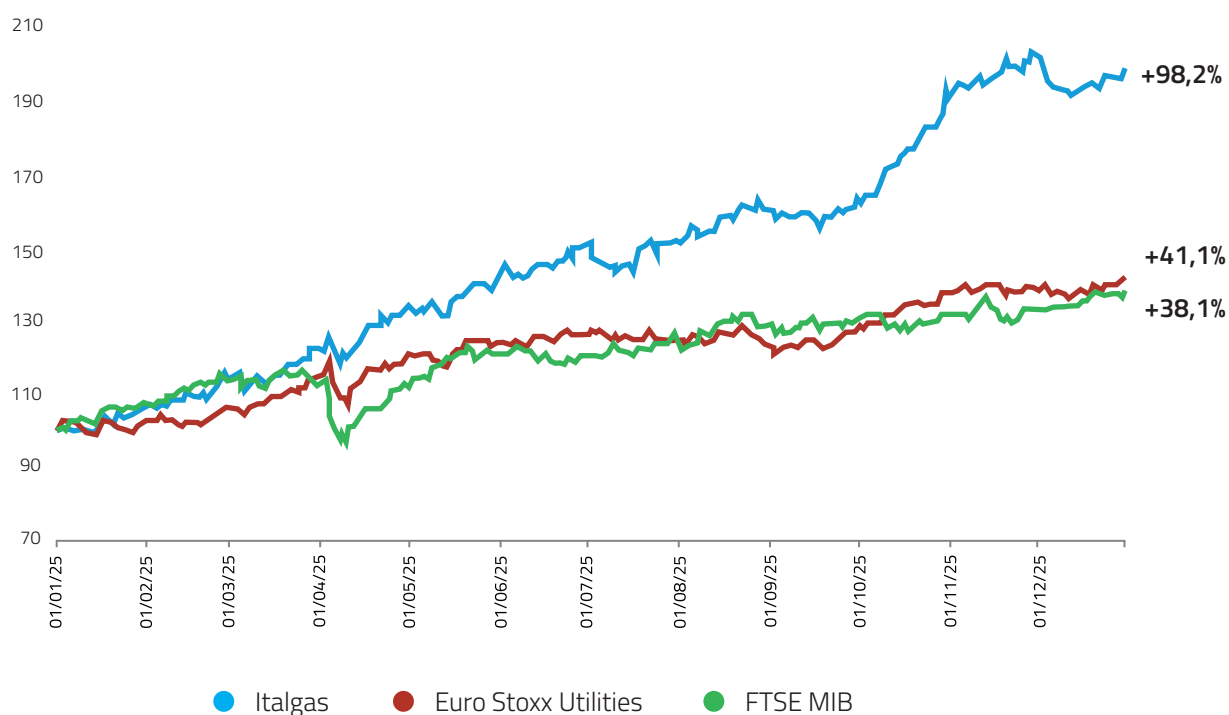
¹ Il *pay-mix* teorico è calcolato al netto della componente Dividend Equivalent (disponibile solo in sede di consuntivazione) e dell'eventuale variazione di prezzo dell'azione.

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 2025.

ANDAMENTO DEL TOTAL SHAREHOLDER RETURN DAL 1° GENNAIO 2025 AL 31 DICEMBRE 2025

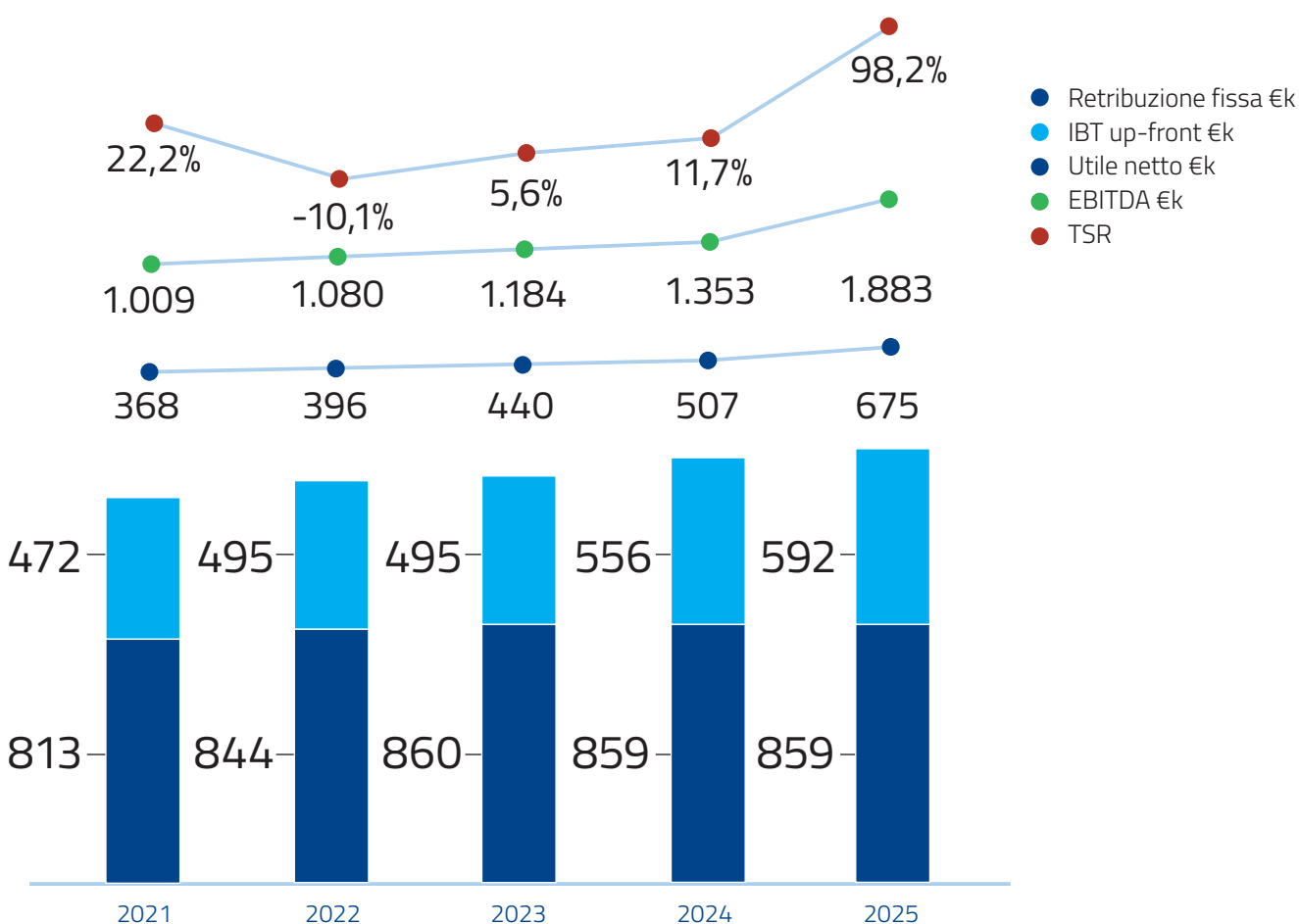


3.2. Performance Italgas, remunerazione dell'Amministratore Delegato e Pay Ratio

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 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025 espressa in termini di sostenibilità dei risultati sotto forma di EBITDA e utile netto 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") tra la remunerazione dell'Amministratore Delegato e la remunerazione annua lorda mediana dei dipendenti del Gruppo Italgas, considerando:

- la sola componente retributiva fissa, rappresentata come retribuzione annua lorda corrisposta per lo svolgimento delle attività richieste dal ruolo ricoperto;
- il pacchetto retributivo complessivo, rappresentato come costo lavoro totale effettivamente corrisposto ai dipendenti nel corso dell'anno.

Data la presenza di attività del Gruppo sia in Italia che in Grecia, con riferimento ai dati del perimetro greco è stato applicato un fattore correttivo utilizzando i valori del Price Level Index (PLI) forniti dal World Bank, al fine di tenere conto del diverso potere d'acquisto tra i due paesi. Il PLI, infatti, tiene conto sia dei tassi di cambio nominali correnti che dei livelli di prezzo relativi, rendendo quindi più preciso il confronto tra paesi che utilizzano la stessa moneta.

L'affinamento della metodologia di calcolo del *pay ratio* rispetto ai precedenti esercizi è stato ritenuto opportuno al fine sia di includere nell'analisi anche il perimetro dei dipendenti in Grecia, in ottica di rappresentazione di Gruppo, sia di allineamento a quanto richiesto dalla normativa dell'Unione Europea sulla rendicontazione di sostenibilità (Corporate Sustainability Reporting Directive, "CSRD").

Si precisa che in data 1° aprile 2025 la Società ha completato l'operazione di acquisizione di Zi Rete Gas, successivamente integrata nel Gruppo Italgas con decorrenza 1° luglio 2025. I dati relativi al 2025 non includono il personale proveniente da Zi Rete Gas, poiché, al fine di garantire la piena confrontabilità tra i dati, considerano esclusivamente i dipendenti che hanno prestato servizio per l'intero anno.

PAY RATIO: REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E REMUNERAZIONE MEDIANA DEI DIPENDENTI

Elementi retributivi	2023	2024	2025
Remunerazione fissa	1:22	1:21	1:20
Remunerazione totale	1:43	1:39	1:32

3.2.3. Consuntivazione della Scheda Societaria 2025

In riferimento all'esercizio 2025, 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 2025

Parametri di performance	Peso	Unità di misura	Performance			Consuntivo	Punteggio	Punteggio ponderato	
			Minimo (70)	Target (100)	Massimo (130)				
Economico-finanziari	Profittabilità (EBITDA)	30%	Milioni €			1.883	130	39,0	
	Investimenti	25%	Milioni €			1.100	130	32,5	
	Posizione Finanziaria Netta	20%	Milioni €			10.734	130	26,0	
Sostenibilità	Indice combinato degli infortuni	5%	Combinazione degli indici di frequenza e di gravità degli infortuni registrati nell'anno	ON: estensione dei processi di Italgas a tutta la struttura post acquisizione di 2i Rete Gas e raggiungimento degli obiettivi minimi di erogazione di ore di formazione HSE pro capite e realizzazione delle ispezioni dal closing			0,073	101,2	5,1
	Dispersioni sulla rete di distribuzione	7,5%	Percentuale di km di rete ispezionata sul totale dei km di rete gestiti			182,7%	130	9,8	
	Consumi energetici	7,5%	Riduzione del consumo energetico netto di Gruppo, a parità di gas immesso nel 2024	ON: indice energetico di Acqua Campania pari a 1,6 MJ/m³			360,2	130	9,8
	Gender Equity Pay Gap	5%	Variazione del rapporto medio della retribuzione base oraria F vs M per cluster omogenei			-1,8%	130	6,5	
Totale							128,7		
<i>Performance gate</i>								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 2025-2031, approvato dal Consiglio di Amministrazione nel 2025, definisce il percorso di crescita del Gruppo dei prossimi anni, che prevede un'importante crescita degli investimenti, guidata soprattutto dallo sviluppo delle attività di distribuzione del gas in Italia e in Grecia, nonché dall'upgrade tecnologico e digitale delle nuove reti acquisite, per rendere le stesse sempre più smart, digitali e flessibili, e capaci di accogliere quote crescenti di gas rinnovabili, contribuendo al tempo stesso alla stabilità dei sistemi energetici. Il Piano, in particolare:











- fa perno sull'integrazione di 2i Rete Gas, elemento centrale per la creazione di sinergie industriali, efficienze operative e un significativo maggiore *insourcing* delle attività "core";
- mira all'ulteriore sviluppo, *repurposing* e upgrade digitale delle reti, con l'obiettivo di rendere l'infrastruttura completamente remotizzata per potenziare la sicurezza e la resilienza del *network* stesso;
- conferma l'impegno del Gruppo per lo sviluppo della rete di distribuzione del gas e la sua trasformazione digitale anche in Grecia, attraverso la controllata Enaon;
- prevede investimenti significativi nel settore idrico, destinati a colmare il gap infrastrutturale e tecnologico delle reti dell'acqua e produrre benefici sulla qualità del servizio, sulla riduzione delle perdite e sul riutilizzo delle acque.






Sulla traiettoria già tracciata dal Piano Strategico si inserisce il Piano di Creazione di Valore Sostenibile 2025-2031, che, partendo dall'analisi delle sfide poste dal complesso contesto esterno, rappresenta un modello innovativo che individua delle azioni, corredate da target, che generino un impatto positivo sui capitali cui Italgas attinge: il pianeta, le persone e le partnership. L'impegno di Italgas è infatti volto a:

- sostenere gli obiettivi di decarbonizzazione previsti nei piani europei, in particolare quello di raggiungere la neutralità climatica entro il 2050, dedicando un'attenzione crescente ai gas rinnovabili come il biometano e l'idrogeno, che avranno un ruolo cruciale nella transizione energetica;
- affrontare le sfide sociali, legate in particolare alle nuove competenze specialistiche richieste dalla transizione energetica e dall'evoluzione tecnologica, ai cambiamenti delle aspettative dei giovani lavoratori, all'importanza sempre maggiore dei temi legati a diversità e inclusione;
- accogliere i fattori di cambiamento normativo a livello europeo che ampliano la responsabilità delle aziende oltre i confini organizzativi, lungo l'intera supply chain, integrando i criteri ambientali e sociali non solo nelle strategie aziendali, ma anche nella valutazione dei fornitori.

Di seguito sono rappresentati i principali elementi di collegamento tra la Politica sulla Remunerazione 2026, il Piano Strategico 2025-2031 ed il Piano di Creazione di Valore Sostenibile 2025-2031.

COLLEGAMENTO TRA PIANO STRATEGICO, PIANO DI CREAZIONE DI VALORE SOSTENIBILE E POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

		Piano Strategico 2025-2031	
		 Trasformazione digitale, repurposing e sviluppo della rete	 Efficienza energetica
Incentivazione di breve termine (IBT)	Profittabilità (EBITDA)		
	Investimenti (spending)		
	Posizione Finanziaria Netta		
	Sostenibilità: <ul style="list-style-type: none"> • Indice di infortuni combinato • Dispersioni sulla rete di distribuzione (km ispezionati) • Energy consumption index • D&I: Gender Equity Pay Gap 		
Co-investimento	EBITDA		
	Utile Netto cumulato		
Incentivazione di lungo termine (ILT)	TSR relativo		
	Sostenibilità: <ul style="list-style-type: none"> • Riduzione delle emissioni di CO₂ - Scope 1 e 2 • Digitalizzazione & Reskilling 		

Piano Strategico 2025-2031					
	 Nuove opportunità di crescita	 Upskilling, reskilling e insourcing di competenze core	 Struttura finanziaria solida ed efficiente	 Piano di Creazione di Valore Sostenibile	 Creazione di valore per gli stakeholder
	✓		✓	✓	✓
	✓	✓			
			✓		
				✓	
	✓		✓		✓
	✓		✓		✓
				✓	✓
		✓		✓	

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, composto da tre Amministratori non esecutivi, di cui due indipendenti come definiti dal Codice di Autodisciplina, e 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 altri 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 disclosure delle informazioni di carattere non finanziario ai sensi del D.Lgs. 254/2016, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione, in coordinamento con il Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Cor-

relate 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.

Inoltre, nell'ambito della definizione delle politiche retributive del Top Management, il Comitato per la Creazione del Valore Sostenibile è tipicamente chiamato ad esprimere una valutazione circa la coerenza degli obiettivi e dei target di sostenibilità con gli obiettivi strategici del Gruppo che assumono rilievo nell'ottica del successo sostenibile.

I temi della sostenibilità sono declinati in obiettivi specifici che diventano parte integrante della gestione operativa del Gruppo. 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 2025

Anche nel corso di tutto il 2025 l'impegno di Italgas in ambito ESG si è mantenuto elevato e costante. 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.

Per il 2026 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 sosteni-

bilità a quello delle principali metriche economico-finanziarie. Inoltre, il Piano di Incentivazione di Lungo Termine prevede target pluriennali strutturati e misurabili in coe-

renza con il Piano di Creazione di Valore Sostenibile del Gruppo, con peso complessivo pari a 20%.

SINTESI DEI RISULTATI 2025 IN AMBITO ESG

Indice combinato degli infortuni (f x g)



Livello di performance



In prossimità del target

Percentuale di km di rete ispezionata



Livello di performance



Massimo

Consumi energetici



Livello di performance



Massimo

Gender Equity Pay Gap



Livello di performance



Massimo

POSIZIONAMENTO NEGLI INDICI/RATING DI SOSTENIBILITÀ

Indice/rating	Risultato 2025	
Dow Jones Sustainability Index World	92/100	Migliorato rispetto al punteggio 91/100 nel 2024
Carbon Disclosure Project (CDP) Climate Change	A	Valutazione in linea con il 2024
FTSE4GOOD	4,4/5	Valutazione in linea con il 2024

Le azioni Italgas sono inoltre incluse negli indici di sostenibilità Dow Jones Sustainability Index World e Europe, MIB ESG Index, negli indici ESG di MSCI, nonché di altri operatori quali Bloomberg, Morningstar, Euronext e Stoxx. Italgas è stata inoltre inclusa nel 2025 per il sesto anno consecutivo nel S&P Global Sustainability Yearbook, ha visto confermato il rating di sostenibilità "AA" da parte di MSCI (MSCI ESG Rating), ha visto confermato il "Low Risk" da Sustainalytics ed è rientrata nella categoria "Top 1% S&P Global ESG score".

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.

Coerentemente con quanto definito nel Piano Strategico ed in linea con gli anni precedenti, le iniziative intraprese nel corso del 2025 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.

Al fine di garantire un processo di diffusione della cultura D&I nel Gruppo efficace, Italgas:

- si è dotata di una politica di diversità, parità di genere, inclusione, prevenzione delle discriminazioni e tutela della dignità del personale del Gruppo, emessa dall'Amministratore Delegato di concerto con il Comitato Guida per la diversità e inclusione, con lo scopo di implementare i principi fondamentali del Codice Etico e mantenere le migliori condizioni di benessere del lavoro, assicurando un ambiente di lavoro ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, e dell'inviolabilità della persona;
- ha inserito il concetto di "inclusione" all'interno della mission di Gruppo, rappresentando anche una delle parole chiave del modello di leadership;

- dal 2023 ha ottenuto ogni anno la certificazione per la parità di genere UNI/PdR 125:2022 per Italgas S.p.A., che riconosce la capacità delle organizzazioni di adottare un approccio sistemico e un cambiamento culturale in grado di creare ambienti di lavoro inclusivi e paritari. Dal 2024 la stessa certificazione è stata ottenuta anche da Geoside S.p.A., la ESCo del Gruppo Italgas, e l'impegno negli anni a seguire è di raggiungere questo importante traguardo anche per tutte le altre società del Gruppo;
- si è dotata di una specifica politica per garantire la diversità degli organi sociali dedicata al Consiglio di Amministrazione, ai Comitati consiliari e al Collegio Sindacale di Italgas S.p.A.;
- dal 2020 prevede un target di *gender balance* nella scheda di incentivazione di breve termine dell'Amministratore Delegato (c.d. "Scheda Societaria"): la percen-

tuale di candidature femminili sul totale delle candidature esaminate per assunzioni effettuate dal 2020, la percentuale di donne in posizione da responsabile di unità organizzativa dal 2022 e il divario retributivo di genere (c.d. "Gender Equity Pay Gap") dal 2024;

- ha previsto nel Piano di Creazione di Valore Sostenibile 2025-2031 la conferma di target riferiti all'equità retributiva di genere, allo sviluppo di competenze e valorizzazione delle risorse, all'ottenimento di certificazioni per la parità di genere e all'implementazione di progetti di sensibilizzazione in materia di *diversity & inclusion*, nonché l'inserimento di nuovi target come il bilanciamento di genere nelle posizioni di staff, volto a garantire una distribuzione equilibrata di uomini e donne nei diversi ruoli dell'organizzazione e creare un ambiente di lavoro più inclusivo.

L'IMPEGNO DI ITALGAS IN AMBITO DIVERSITY & INCLUSION

	Donne manager	Certificazione di genere	Gender pay gap
 <p>Principali milestone raggiunte</p>	<p>27% di donne tra le posizioni da responsabile, incluso il perimetro Grecia e le società consolidate dell'idrico (2024: 28,8%)</p>	<p>Ottenimento della certificazione di genere UNI/PdR 125:2022 per Italgas S.p.A. e Geoside</p>	<p>Variazione del rapporto medio della retribuzione base oraria femminile e maschile per cluster di dipendenti confrontabili per peso organizzativo pari a 5,7% in Italia, incluse le società consolidate dell'idrico (2024: 7,5%)</p>
 <p>Obiettivi del Piano Strategico</p>	<p>33,5% di donne in ruoli di responsabilità al 2031</p>	<p>Estensione della certificazione di genere UNI/PdR 125:2022 a ulteriori 3 società del Gruppo al 2030</p>	<p><i>Gender pay gap</i> pari a +/-3% al 2030, calcolato come rapporto medio della retribuzione base oraria femminile e maschile per cluster di dipendenti confrontabili per peso organizzativo</p>

4.2.3. Gender pay gap in Italgas

Al fine di proseguire il percorso in ambito D&I e grazie ai risultati raggiunti in termini di *gender balance* nei precedenti anni, la Società prevede dal 2024 una nuova leva social nell'incentivazione di breve periodo dell'Amministratore Delegato rafforzando l'impegno su un indicatore specifico volto ad abbattere il divario retributivo di genere (c.d. "*gender pay gap*").

In particolare, la Società ha condotto negli ultimi anni un'approfondita analisi sulle modalità di calcolo del *gender pay gap*, anche con il supporto di advisor esterni e indipendenti, al fine di rilevare le principali prassi di mercato in Italia ed in Europa. A valle delle analisi effettuate, la Società ha riscontrato che il *gender pay gap* calcolato

come media e mediana semplice del rapporto tra la remunerazione delle donne e degli uomini senza distinzioni di mansione svolta risulta essere poco indicativo per rappresentare la diversità nel Gruppo.

Per tale ragione la Società, con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazione, ha affinato la definizione del *gender pay gap*, sviluppando l'indicatore "Gender Equity Pay Gap", basato sul principio di "*equal pay for equal work*", non solo per promuovere l'equità e la giustizia all'interno del posto di lavoro, ma per contribuire anche ad una migliore motivazione e soddisfazione dei dipendenti al fine di ridurre il turnover ed allo stesso tempo attrarre talenti migliorando le performance aziendali. L'indicatore Gender Equity Pay Gap così individuato è pertanto basato sulla media delle retribuzioni orarie delle donne e degli uomini

del Gruppo in funzione della loro clusterizzazione in base al peso organizzativo della posizione ricoperta (c.d. “*grade*”) e professionalità omogenee.

Ai fini del Gender Equity Pay Gap, dunque, e di sviluppare un sistema di classificazione del personale equo e coerente con la metodologia applicata, nel corso del 2025 la Società ha rivisto, anche con il supporto di consulenti esterni, il *grade* di tutte le posizioni organizzative, determinando un aggiornamento della mappatura organizzativa complessiva, anche alla luce dell’acquisizione di 2i Rete Gas, perfezionata il 1° aprile 2025. Per il calcolo del Gender Equity Pay Gap, inoltre, viene considerata solamente la componente fissa delle retribuzioni poiché le componenti variabili sono definite nel rispetto della politica retributiva di Gruppo, ovvero le opportunità di bonus sono attribuite esclusivamente sulla base del *grade* del ruolo ricoperto ed erogate in funzione alle performance effettivamente conseguite.

Il Gender Equity Pay Gap è stato introdotto per la prima volta nella Scheda Societaria 2024 e confermato successivamente nel 2025 e nel 2026; dal 2026 l’obiettivo è stato esteso includendo anche i dipendenti del Gruppo in Grecia.

4.2.4. Il legame tra Human Capital Strategy e ESG

Il Piano di Creazione di Valore Sostenibile 2025–2031 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

- 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

- **Piano ILT:** obiettivi legati alla riduzione delle emissioni CO₂ - *scope* 1 e 2
- **Piano MBO:** obiettivi legati alla riduzione di emissioni fuggitive, al monitoraggio dei consumi energetici, alla digitalizzazione della rete di distribuzione, all’innovazione e all’integrazione dei processi di distribuzione grazie agli investimenti sulla rete in ottica di innovazione
- **“Ideas4Italgas”:** raccolta delle idee/progetti da parte dei dipendenti per offrire spunti di miglioramento in diverse aree di innovazione, dalla gestione e durabilità degli *asset* alla digitalizzazione, fino ai nuovi modi di lavorare e, tra questi, la sostenibilità e l’economia circolare
- **Promozione dell’app “AWorld”:** l’app ufficiale scelta dalle Nazioni Unite per sostenere la campagna ActNow contro il cambiamento climatico e educare, coinvolgere e stimolare un cambiamento nelle persone, sostenendo comportamenti sostenibili, non solo in ufficio ma nella vita di tutti i giorni
- **“Progetto Economia Circolare”:** gruppo di lavoro che riunisce competenze trasversali provenienti da diverse funzioni aziendali e territoriali, con l’obiettivo di esplorare nuove opportunità e implementare soluzioni innovative per promuovere la trasformazione dei modelli produttivi e di consumo e favorire una crescita sostenibile ed equilibrata
- **“Cantieri green”:** iniziativa pionieristica volta a promuovere la sostenibilità all’interno dei lavori di cantiere, puntando sulla riduzione, il riuso e il riciclo dei materiali
- Diffusione di una **guida ai comportamenti sostenibili**, al fine di aiutare i colleghi del Gruppo ad adottare uno stile di vita sempre più rispettoso dell’ambiente (es. risparmio energetico dei dispositivi aziendali, gestione coscienziosa dell’illuminazione e della temperatura degli ambienti)
- Progetti dedicati alla **digitalizzazione dei principali processi HR**
- **Campagne di sensibilizzazione** sui temi ambientali (es. mobilità), anche con il supporto degli istituti di educazione e istruzione



I NOSTRI OBIETTIVI

- Migliorare la qualità della vita e garantire sicurezza di dipendenti, cittadini e sistema energetico nazionale
- Sviluppare e diffondere le competenze del futuro
- Valorizzare la diversità e sostenere le pari opportunità e l'inclusione



HUMAN CAPITAL STRATEGY

- **Piano MBO:** obiettivi legati al rispetto delle diversità e dell'inclusione, con specifico riferimento alla parità di genere in termini di *pay gap* e alla riduzione della frequenza e della gravità degli infortuni e declinazione di obiettivi relativi alla sicurezza della rete tra le funzioni di competenza (es. implementazione della digitalizzazione per la sicurezza della rete, tecnologia Picarro)
- **Piano ILT:** obiettivo legato allo sviluppo del capitale umano (*reskilling*) e formazione "Just Transition" con focus su ambiti quali *innovation*, *artificial intelligence*, *energy management* e *cybersecurity*
- **Smart working:** galateo dello smart working e flessibilità per tutti i lavoratori (inclusi i tecnici sul territorio) con ulteriori 40 giorni/anno a sostegno della genitorialità, dei soggetti fragili e assistenza congiunti
- **Creazione di percorsi formativi** tramite partnership con Università e Business School italiane e estere diretti a proteggere il know-how Italgas e garantire l'innovazione
- **Programmi "Digital Ambassador"** per il *reskilling* digitale e **"D&I Ambassador"** per lo sviluppo della cultura di inclusione
- **"Italgas NextGen":** progetto che mira a creare un rapporto diretto ed efficace tra il nostro Gruppo e vari Istituti Tecnici su tutto il territorio nazionale, per orientare gli studenti verso percorsi professionali a forte competenza tecnica
- **Indagine di clima annuale:** diretta a valutare il livello di *engagement* e ascoltare la voce delle persone Italgas
- **Welfare e Wellbeing:** continuo aggiornamento della piattaforma Wellgas, arricchita di nuove iniziative per essere sempre più completa e inclusiva e rispondere alle esigenze e ai feedback dei dipendenti
- Promozione della cultura del **rispetto delle diversità e dell'inclusione** tramite la funzione organizzativa dedicata e lo sviluppo di iniziative correlate: progetto STEM, *survey* D&I, partnership con Valore D e Parks - Liberi e Uguali; dal 2024 la Società è socio fondatore di PARI - Insieme contro la violenza di genere
- **Smart Rotation:** il sistema di *job posting* interno del Gruppo per favorire sviluppo interno e crescita
- **ItalGo:** intranet aziendale per la migliore esperienza e il coinvolgimento attivo delle persone di Italgas, con particolare attenzione al migliore utilizzo dello strumento per le persone con riconosciute fragilità
- **Spazi di lavoro** moderni e orientati alla persona
- **Campagne di sensibilizzazione** sui temi di salute e sicurezza (es. vaccinazione, fumo, giornata mondiale della salute)
- Progetti e iniziative di **comunicazione e condivisione**, volte a dare la voce alle persone Italgas

ITALGAS PER UN FUTURO SOSTENIBILE INSIEME



I NOSTRI OBIETTIVI

- Promuovere l'innovazione ed il dialogo attraverso partnership
- Incentivare l'adozione dei principi della sostenibilità nella catena di fornitura
- Prendersi cura del territorio



HUMAN CAPITAL STRATEGY

- Definizione di programmi ed iniziative dedicate per il sostegno interno ed esterno come **"Mobilità Sostenibile"**
- **Heritage Lab**: sviluppo di partnership per trasformare il Museo e Archivio Storico di Torino in un laboratorio dotato delle più avanzate tecnologie per la digitalizzazione in 2D e in 3D del patrimonio storico, industriale, artistico e culturale del Gruppo e ampliare le opportunità di collaborazione in ambito nazionale e internazionale
- **"Click To Be Green"**: iniziativa nata in collaborazione con le Società di Vendita che consente, grazie all'utilizzo dei servizi di preventivazione digitale ClicktoGas, la realizzazione di aree verdi sul suolo pubblico
- **"Progetto RiVending"**: adesione al progetto che mira a recuperare e riciclare bicchieri e palette in plastica utilizzati nei distributori automatici
- **Campagne di sensibilizzazione** della catena di fornitura sui temi ambientali (es. **riduzione dell'impronta di carbonio**)
- Integrazione dei **criteri ESG** nel processo di qualifica, valutazione e scelta dei fornitori

4.2.5. Piano di azionariato diffuso "IGrant"

Al fine di diffondere una cultura sempre più inclusiva e di partecipazione a tutti i livelli organizzativi, Italgas ha lanciato nel 2025 il primo piano di azionariato diffuso del Gruppo (c.d. "Piano IGrant 2025-2027").

Il piano, rivolto all'intera popolazione del Gruppo Italgas ad eccezione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, prevede meccanismi di *matching* offerto dalla Società a fronte dell'acquisto di azioni Italgas ed intende perseguire le seguenti finalità:

- rafforzare il senso di appartenenza dei dipendenti al Gruppo Italgas, attraverso la diffusione di una logica di condivisione e di partecipazione ai risultati complessivi, offrendo al tempo stesso l'opportunità di beneficiare dello sviluppo aziendale;
- allineare gli interessi dei dipendenti e degli azionisti, promuovendo la creazione di valore nel medio-lungo termine;
- estendere a tutti i destinatari l'opportunità di partecipare al capitale azionario del Gruppo Italgas.

Inoltre, attraverso l'identificazione di un obiettivo di performance individuato tra quelli prioritari in ambito ESG a cui è collegato parte del meccanismo di *matching*, il piano intende diffondere all'intera popolazione aziendale il *commitment* verso le tematiche di sostenibilità.

Il Piano IGrant 2025-2027 è basato su 3 cicli di attribuzione, decorrenti dal 2025 (1° ciclo), dal 2026 (2° ciclo) e dal 2027 (3° ciclo), e prevede condizioni di partecipazione differenziate in base all'inquadramento contrattuale. In particolare:

- per la popolazione non dirigente è prevista l'adesione al piano attraverso l'acquisto di massime 200 azioni Italgas per ciascun ciclo (c.d. "Azioni Sottoscritte"). A fronte della sottoscrizione di azioni, il piano prevede, solo nel primo ciclo di partecipazione, l'assegnazione gratuita di 100 azioni (c.d. "Azioni Bonus") e, per ciascun ciclo di partecipazione, (i) un'ulteriore assegnazione di azioni *matching* in numero pari al 100% delle azioni sottoscritte (c.d. "Azioni Matching") e (ii) previo raggiungimento dell'obiettivo

ESG nel corso del periodo di performance, un'ulteriore assegnazione di azioni *matching* in numero pari al 50% delle azioni sottoscritte (c.d. "Azioni ESG").

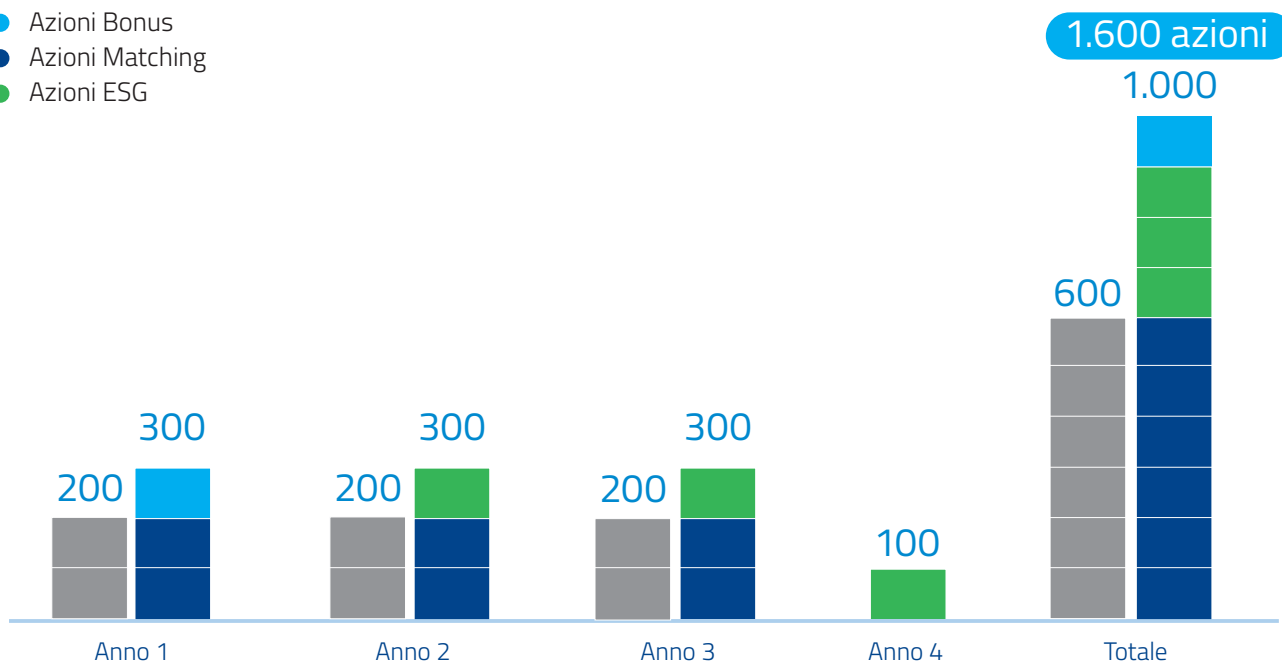
- per la popolazione dirigente è prevista l'adesione al piano attraverso l'acquisto di massime 1.400 azioni Italgas per ciascun ciclo (c.d. "Azioni Sottoscritte"). A fronte della sottoscrizione di azioni, il piano prevede, solo nel primo ciclo di partecipazione, l'assegnazione gratuita di 100 azioni (c.d. "Azioni Bonus") e, per ciascun ciclo di partecipazione, previo raggiungimento dell'obiettivo ESG nel corso del periodo di performance, un'ulteriore assegnazione di azioni *matching* in numero pari al 25% delle azioni sottoscritte (c.d. "Azioni ESG").

È previsto un periodo di *lock-up* pari a 3 anni per le Azioni Bonus e le Azioni Matching e pari a 1 anno per le Azioni Sottoscritte e le Azioni ESG.

Per maggiori dettagli sul Piano IGrant 2025-2027 si rimanda al Documento Informativo pubblicato nella sezione "Investitori - Governance - Remunerazione" del sito Italgas.it.

ESEMPLIFICAZIONE DEL FUNZIONAMENTO DEL PIANO IGRANT PER I DIPENDENTI NON DIRIGENTI A FRONTE DELL'ACQUISTO DEL NUMERO MASSIMO DI AZIONI E ADESIONE DAL PRIMO CICLO DI PIANO, IN IPOTESI DI RAGGIUNGIMENTO DEL TARGET ESG DEFINITO PER CIASCUN CICLO

- Azioni Sottoscritte
- Azioni Bonus
- Azioni Matching
- Azioni ESG



Il Piano IGrant si inserisce nel più ampio contesto di politiche introdotte in ambito *compensation & benefit* e della strategia di *total reward* che Italgas ha sviluppato negli ultimi anni. Nel corso del tempo, infatti, il Gruppo ha rafforzato la sua posizione in aree cruciali quali *compensation*, *welfare*, *talent management* e *work environment*, diventando un punto di riferimento nel settore delle risorse umane. L'adozione di un programma di azionariato diffuso completa questo percorso, permettendo inoltre di rafforzare ulteriormente il legame tra i dipendenti ed il successo aziendale.

Il primo ciclo del Piano IGrant ha ottenuto un riscontro molto positivo in tutto il Gruppo, confermando non solo l'interesse delle persone, ma anche un forte e diffuso senso di partecipazione verso l'iniziativa. L'adesione ha raggiunto il 62,8% dei beneficiari, con un coinvolgimento superiore al 68% tra gli impiegati e al 43% tra gli operai, a dimostrazione di una partecipazione ampia, trasversale e pienamente rappresentativa dell'intera popolazione aziendale. Tale risultato rappresenta un traguardo particolarmente significativo per la Società, che intende proseguire nello sviluppo di un programma di iniziative sempre più orientate alla persona.

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, tramite un processo strutturato che coinvolge la Direzione People, Innovation & Transformation in stretta collaborazione con tutte le Funzioni aziendali.

In continuità con gli anni passati, nel corso del 2025 la Direzione People, Innovation & Transformation 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 inclusi i dipendenti provenienti dalla società recentemente acquisita 2i Rete Gas, che ha registrato ancora una volta un tasso di risposta elevato da parte dei dipendenti della Società e pari all'87% in Italia e all'85% includendo anche i dipendenti in Grecia (in allineamento rispetto alla precedente indagine e superiore ai benchmark nazionali). La *survey*, che è stata progettata in funzione delle nuove esigenze e priorità del Gruppo, 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 2025 "LA TUA VOCE CONTA"

AREE TEMATICHE

- Engagement
- Risorse e Strumenti (Enablement)
- Il mio Lavoro (Energy)
- Etica e RSI
- Obiettivi
- Fiducia e Leadership
- Il mio Responsabile
- Performance Management e Reward
- Sviluppo e Formazione
- Inclusione e Diversità
- Innovazione e Cambiamento
- Identità e Valori
- Salute e Sicurezza
- Collaborazione
- Ascolto e Empowerment
- New Normal
- Retention

85%

Partecipazione

73%

Livello di engagement

In ambito *welfare* Italgas prevede un piano con una vasta gamma di servizi e iniziative per rispondere alle diverse esigenze della popolazione dipendente, inclusi il supporto alla famiglia, al reddito, alla salute e al benessere fisico, al tempo libero e alle quotidiane incombenze; tali servizi sono accessibili a tutti i dipendenti del Gruppo, indipendentemente dal tipo di contratto. Le iniziative sono continuamente aggiornate in base alle esigenze e ai feedback dei dipendenti e nel 2025 il piano di *welfare* è stato arricchito di nuove iniziative per essere sempre più completo ed inclusivo. Nel 2025 sono state confermate le iniziative introdotte l'anno precedente riguardanti la sfera della salute e del benessere, quali il servizio di telemedicina e dei coupon sanitari e l'ampliamento delle sedi convenzionate per le visite di prevenzione oncologica. Lato benessere sono stati organizzati diversi eventi sportivi come gli "IG Olympic Games", la Milano Marathon e la maratona di Budapest.

Nel 2025 il piano di *welfare* si è arricchito ulteriormente con l'introduzione di Euty, un'app a sostegno della genitorialità, dell'educazione finanziaria e dei contributi di *welfare* pubblico. A supporto della genitorialità condivisa e del *work-life balance* è stato aggiornato l'accordo di smart working incrementando la fascia di età dei figli fino ai 14 anni. È stato inoltre confermato il congedo di paternità aggiuntivo, che consente a tutti i neo-papà di fruire di 5 giorni ulteriori rispetto ai 10 giorni previsti dalla normativa vigente. Inoltre, Italgas ha raddoppiato il numero di borse di studio destinate ai figli dei dipendenti che frequentano le scuole superiori e l'università, portando le borse di studio disponibili a 50. Il piano di *welfare* continua anche a offrire un articolato sistema di supporto al reddito e al tempo libero (microcredito, convenzioni con istituti bancari, ecc.), alla famiglia (rimborso asili nido, campus estivi, supporto allo studio) e alla salute (telemedicina, coupon sanitari) e al benessere, con particolare attenzione ai programmi di prevenzione oncologica. I "Welfare Day" e i webinar rimangono un'importante occasione di condivisione e approfondimento per tutta la popolazione aziendale.

L'obiettivo, entro il 2030, è il raggiungimento di più del 90% dei dipendenti che usufruiscono dei servizi di *welfare* aziendale e il raggiungimento di oltre l'85% di *net promoter score engagement* dei dipendenti (grado di soddisfazione di lavorare per il Gruppo).

Inoltre, dal 2024 Italgas mette a disposizione dei dipendenti il servizio "Total Reward: la tua retribuzione in Italgas" dedicato all'intera popolazione del Gruppo in Italia, attraverso l'attivazione di una piattaforma individuale che offra ai dipendenti una visione completa e trasparente del valore totale del loro pacchetto retributivo, composto non solo dalla retribuzione diretta e variabile, ma anche da numerosi benefici indiretti e vantaggi aggiuntivi messi a disposizione dalla Società per il benessere personale e familiare. Il servizio di Total Reward ha l'obiettivo di:

- trasmettere il valore complessivo del pacchetto retributivo offerto dalla Società a ciascun dipendente;
- garantire maggiore trasparenza e chiarezza delle retribuzioni individuali;
- consentire ai dipendenti di monitorare l'evoluzione del proprio pacchetto di *reward* aziendale, attraverso il confronto annuale delle componenti retributive;
- rafforzare il riconoscimento e la valorizzazione delle persone, anche attraverso l'offerta di elementi retributivi indiretti.

Grazie alle proprie politiche e strategie HR e all'impegno per contribuire al benessere delle proprie persone e allo sviluppo di un ambiente di lavoro positivo e inclusivo, Italgas è certificata Top Employer Italia dal 2020, attraverso una certificazione rilasciata da Top Employer Institute, l'ente certificatore globale delle eccellenze aziendali in ambito HR.

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

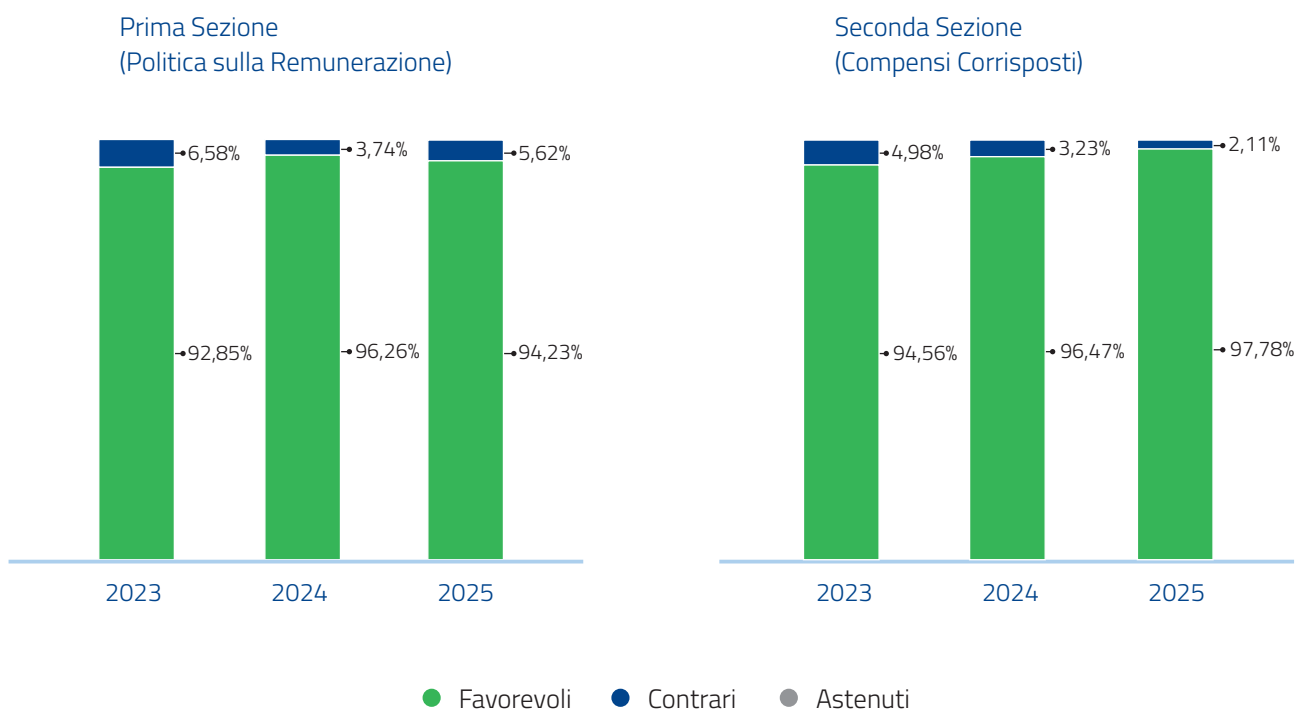
Italgas considera il dialogo con i propri azionisti e investitori istituzionali sui temi relativi alla Politica sulla Remunerazione un elemento di fondamentale importanza, incoraggiando l'impegno a lungo termine degli azionisti nel processo di definizione e analisi delle modalità di implementazione della Politica sulla Remunerazione. Nel corso del 2025 e nei primi mesi del 2026, 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 shareholder. A tal proposito la Società, anche con il supporto di advisor esterni, analizza annualmente le *voting guidelines* dei principali investitori e *proxy advisors*, al fine di monitorare eventuali variazioni e orientare, ove opportuno, l'evoluzione delle proprie politiche retributive.

In relazione al continuo dialogo e ascolto delle indicazioni ricevute da azionisti ed investitori, Italgas ha realizzato come d'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 2025 e sui Compensi Corrisposti 2024 e al voto consultivo sulla Seconda Sezione. Entrambe le sezioni, in particolare, hanno registrato un largo consenso nei voti favorevoli espressi complessivamente, in linea con i risultati osservati negli anni precedenti, con raccomandazioni altrettanto favorevoli da parte dei principali *proxy advisor*. Come di consueto, inoltre, gli esiti assembleari in materia di remunerazione sono stati analizzati in ottica comparativa anche con riferimento ai risultati registrati nell'indice FTSE MIB Italia ed in considerazione delle sole minoranze presenti in Assemblea, confermando il buon esito per entrambe le delibere.

Le modifiche e le novità introdotte alla Politica sulla Remunerazione e presentate all'interno della presente Relazione tengono quindi conto delle analisi condotte sulla stagione assembleare 2025 e del dialogo con gli investitori istituzionali avvenuto in preparazione dell'Assemblea degli Azionisti 2026, con l'obiettivo di incrementare sempre di più la trasparenza e la chiarezza nella disclosure delle politiche retributive del Gruppo.

Si riporta di seguito l'andamento degli esiti delle votazioni sulle Relazioni annuali in materia di remunerazione pubblicate da Italgas nell'ultimo triennio, che evidenzia il generale apprezzamento della Politica retributiva e della struttura del documento negli anni.


















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 <i>clawback</i>			

Premessa

La Politica sulla Remunerazione di Italgas, approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione in data 3 marzo 2026, in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari², definisce e illustra:

- nella Prima Sezione, la Politica adottata per il 2026 da Italgas S.p.A. per la remunerazione degli Amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche³, 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 2025 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 del 12 marzo 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 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 aderisce. La Politica tiene inoltre conto delle novità introdotte in tema di remunerazio-

ne: del D.Lgs. n.49 del 10 maggio 2019, attuativo della direttiva 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 (*Shareholder Rights Directive II*, "SHRD II"), che modifica la direttiva 2007/36/CE ("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 Società⁴ e su quello di Borsa Italiana entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio relativo all'esercizio 2025 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 vigente⁵.

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 Co-investimento 2024-2025 approvato dall'Assemblea ordinaria del 6 maggio 2024, il Piano di Co-investimento 2026-2028 soggetto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria del 21 aprile 2026, il Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023-2025 approvato dall'Assemblea ordinaria del 20 aprile 2023 e il Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2026-2028 soggetto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria del 21 aprile 2026, che sono pubblicati nella sezione "Investitori - Governance - Remunerazione" del sito Italgas.it.

2) Art.123-ter del D.Lgs. n. 58/1998 e art.84-quater del Regolamento Emittenti Consob (Delibera n.11971/1999 e successive modifiche e integrazioni) e successive modifiche introdotte dal D.Lgs. 49/2019 alla Parte IV, Titolo III, Capo II del D.Lgs. 58/1998.

3) 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: Chief Financial Officer, Direttore Legal, Direttore People, Innovation & Transformation, Direttore Relazioni Esterne e Sostenibilità, Direttore Relazioni Istituzionali e Affari Regolatori, Direttore Procurement & Material Management, Direttore Group Security & Real Estate, Direttore Corporate Strategy, Amministratore Delegato Italgas Reti, Amministratore Delegato Toscana Energia, Amministratore Delegato Bludigit.

4) Il testo è pubblicato nella sezione "Investitori - Governance - Remunerazione" del sito internet della Società (www.italgas.it).

5) In adempimento al D.Lgs. n. 49 del 10 maggio 2019, art. 3, primo comma, lettere e) e g).

Prima Sezione - Politica sulla Remunerazione 2026

- 1. La Governance del processo di remunerazione 35
- 2. Finalità e principi generali della Politica sulla Remunerazione 43
- 3. Politica sulla Remunerazione 2026 48



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, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Italgas è effettuata in coerenza con le previsioni normative e statutarie e coinvolge una pluralità di Organi e Direzioni aziendali:

Organi propositivi e/o decisionali

Comitato Nomine e Remunerazione

Consiglio di Amministrazione

Assemblea degli Azionisti



Organi e Funzioni a supporto

Collegio Sindacale

Direzione People, Innovation & Transformation

Direzione Legal

Direzione Chief Financial Officer

Direzione Relazioni Esterne e Sostenibilità

Comitato per la Creazione del Valore Sostenibile

Consulenti indipendenti

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 su strumenti finanziari, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF;
- 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 determina altresì, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, la remunerazione del Responsabile Internal Audit.

Il Consiglio di Amministrazione di Italgas attualmente in essere è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 13 maggio 2025 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 2027. Esso si compone dei seguenti 9 membri, 6 dei quali sono qualificati come indipendenti⁶:

Presidente	Amministratore Delegato	Membro
PAOLO CIOCCA	PAOLO GALLO	QINJING SHEN
Amministratore non esecutivo e indipendente	Amministratore esecutivo	Amministratore non esecutivo
Membro	Membro	Membro
FABIO BARCHIESI	CECILIA ANDREOLI	COSTANZA BIANCHINI
Amministratore non esecutivo	Amministratore non esecutivo e indipendente	Amministratore non esecutivo e indipendente
Membro	Membro	Membro
ERIKA FURLANI	GIANMARCO MONTANARI	ALESSANDRA FAELLA
Amministratore non esecutivo e indipendente	Amministratore non esecutivo e indipendente	Amministratore non esecutivo e indipendente

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

In linea con le regole di governo societario di Italgas⁷, 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, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione e del Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate, la remunerazione del Responsabile Internal Audit coerentemente con la Politica sulla Remunerazione della Società;

6) Ai sensi degli articoli 147-ter, comma 4, e 148, comma 3, del TUF e dell'articolo 2 del Codice di Corporate Governance, ivi incluso il Presidente del Consiglio di Amministrazione. La verifica dei requisiti di indipendenza è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione in data 26 maggio 2025.

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

- dà attuazione ai piani di compensi basati su azioni o strumenti finanziari deliberati dall'Assemblea;
- approva la Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 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 esprimere i pareri richiesti dalla normativa vigente, verificandone la coerenza con la Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società;
- Management aziendale della Direzione People, Innovation & Transformation: 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 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 Legal: fornisce il supporto tecnico specialistico in merito alla governance degli Organi societari del Gruppo, supporta la Direzione People, Innovation & Transformation nella predisposizione dell'informativa al pubblico relativa ai sistemi di remunerazione e incentivazione del Gruppo, di concerto con le altre Funzioni aziendali competenti;
- Management aziendale della Direzione Chief Financial Officer: supporta nelle attività di individuazione e valorizzazione dei parametri economico-finanziari 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;
- Comitato per la Creazione del Valore Sostenibile: supporta nelle attività di individuazione dei parametri di sostenibilità eventualmente inclusi nei sistemi di incentivazione variabile.

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 2017⁸ ed è composto, in linea con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, da tre Amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti⁹, 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 27 giugno 2025. Esso resterà 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 2027 ed è composto dai seguenti Amministratori non esecutivi:

Presidente	Membro	Membro
CECILIA ANDREOLI	ERIKA FURLANI	FABIO BARCHIESI
Amministratore non esecutivo e indipendente	Amministratore non esecutivo e indipendente	Amministratore non esecutivo

Il Direttore People, Innovation & Transformation 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 regolamento¹⁰, 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 nonché i compensi di competenza dell'anno precedente da corrispondere a questi, per la sua presentazione all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del Bilancio di esercizio, nei termini previsti dalla legge;
- 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;

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

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

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

- 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 *clawback*;
- 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 e 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 2025 la Presidente del Collegio Sindacale ha partecipato a tutte le 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

- Attuazione del Piano di Incentivazione di Lungo Termine (ILT)
- Monitoraggio del quadro normativo e delle *voting policy* dei *proxy advisor* e investitori internazionali

OTTOBRE-DICEMBRE

- 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

GENNAIO-MARZO



GIUGNO-SETTEMBRE

- Analisi dei risultati di voto assembleare sulla 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 la 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 "Investitori - Governance" del sito internet della Società.

1.1.3.3. Attività svolte nel 2025

Nel corso del 2025 il Comitato Nomine e Remunerazione si è riunito 12 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">• Proposta preliminare di consuntivazione degli obiettivi societari 2024 per i sistemi di incentivazione variabile• Analisi della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2025 e sui Compensi Corrisposti 2024
Febbraio	<ul style="list-style-type: none">• Condivisione della proposta preliminare di consuntivazione degli obiettivi societari 2024 per i sistemi di incentivazione variabile in materia ESG con il Comitato per la Creazione del Valore Sostenibile• Consuntivazione degli obiettivi societari 2024 per i sistemi di incentivazione variabile• Condivisione della proposta preliminare di determinazione degli obiettivi societari 2025 per i sistemi di incentivazione variabile in materia ESG con il Comitato per la Creazione del Valore Sostenibile• Determinazione degli obiettivi societari 2025 per i sistemi di incentivazione variabile• Approvazione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2025 e sui Compensi Corrisposti 2024
Luglio	<ul style="list-style-type: none">• Analisi dei posizionamenti retributivi dell'Amministratore Delegato, del Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori non esecutivi, dei membri dei Comitati endoconsiliari e del Collegio Sindacale
Settembre	<ul style="list-style-type: none">• Elaborazione delle proposte di compensi per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, per i membri dei Comitati endoconsiliari e per l'Amministratore Delegato, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione
Ottobre	<ul style="list-style-type: none">• Analisi dei posizionamenti retributivi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e del Responsabile Internal Audit• Revisione dei sistemi di incentivazione del Top Management (Piano di Co-investimento e Piano di Incentivazione di Lungo Termine) in considerazione della naturale scadenza dei piani in essere e determinazione della struttura dei nuovi piani, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione
Dicembre	<ul style="list-style-type: none">• Esamina dello stato di avanzamento degli obiettivi della Scheda Societaria 2025• Esamina dello stato di avanzamento del piano di successione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società• Analisi delle risultanze del voto assembleare 2025 in materia di remunerazione

1.2. Iter di approvazione della Politica sulla Remunerazione 2026

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 2025, 27 gennaio, 17 febbraio, 23 febbraio, 27 febbraio e 3 marzo 2026, 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 2025.

2

La Politica sulla Remunerazione di Italgas per il 2026 relativamente agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stata quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, nella riunione del 3 marzo 2026, contestualmente all'approvazione del presente documento.

3

Il Consiglio di Amministrazione sottopone quindi la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2026 e sui Compensi Corrisposti 2025 al voto dell'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2026, 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 richieste dal ruolo ricoperto nella Società. L'importante crescita del Gruppo negli ultimi anni ha aumentato la visibilità del management e la Politica sulla Remunerazione di Italgas ha sempre accompagnato la crescita del Gruppo e delle sue risorse chiave, con focus all'attrazione e alla *retention* delle risorse chiave e più meritevoli.

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;
- struttura retributiva, per il **Responsabile Internal Audit**, composta da un incentivo annuale misurato su obiettivi esclusivamente funzionali, escludendo obiettivi di natura economico-finanziaria;
- 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 di *panel* aziendali comparabili con Italgas, attraverso specifici benchmark retributivi effettuati con il supporto di provider istituzionali di informazioni retributive;
- **remunerazione variabile** dei ruoli esecutivi aventi

maggior 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 utility, 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;
- **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 clawback** 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 manifestamente 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;
- previsione di **linee guida di possesso azionario** (c.d. "*shareholding guidelines*") per l'Amministratore Delegato, volte a rafforzare il collegamento con gli interessi degli azionisti.

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. acquisizioni, ristrutturazioni, riorganizzazioni o riconversioni), 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 imprevedibili 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 People, Innovation & Transformation, 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 2026 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 2026 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.

Nel corso del 2025 l'analisi del posizionamento retributivo dell'Amministratore Delegato è stata realizzata, in

continuità con gli esercizi precedenti, rispetto a tre differenti *peer group* di riferimento, ovvero un panel di società italiane rappresentative del mercato generale, un *panel* di società italiane confrontabili con Italgas, prioritariamente appartenenti al settore Energy & Utilities e gestori di infrastrutture, ed un *panel* 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 dunque 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* italiano generale è al di sotto del primo quartile per ricavi, tra primo quartile e mediana per numero di dipendenti, e tra mediana e terzo quartile per EBITDA, capitalizzazione di mercato e utile netto. Rispetto al *panel* italiano di settore, invece, il posizionamento di Italgas in termini dimensionali è al di sotto del primo quartile per ricavi e numero di dipendenti, e tra primo quartile e mediana per EBITDA, capitalizzazione di mercato e utile netto.

Le analisi condotte in termini di benchmark retributivo hanno evidenziato un posizionamento della remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato tra il primo quartile e la mediana di mercato rispetto sia al *panel* italiano generale che al *panel* italiano di settore, in linea con quanto previsto dalla Politica sulla Remunerazione della Società.

Alla luce di tali risultati e dell'ampliamento del perimetro del Gruppo conseguente all'acquisizione di 2i Rete Gas, il Consiglio di Amministrazione di Italgas ha deliberato un incremento, rispetto al mandato precedente, delle opportunità target degli incentivi di breve e di lungo termine dell'Amministratore Delegato, rispettivamente dall'80% all'85% e dal 65,5% al 70,5% della remunerazione fissa. Le modifiche, in particolare, sono state introdotte a seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione e della carica di Amministratore Delegato, risultando così coerenti con gli obiettivi di *retention* della Politica sulla Remunerazione di Italgas, ed in considerazione del rilevante ampliamento del perimetro del Gruppo Italgas e della crescente complessità organizzativa e gestionale conseguenti all'acquisizione di 2i Rete Gas, perfezionatasi il 1° aprile 2025, nonché del successivo processo di integrazione. Si evidenzia che la componente fissa è stata mantenuta invariata rispetto al mandato precedente, confermandosi pari a 850.000 euro annui lordi. Per maggiori informazioni si rimanda al capitolo "Novità 2026" della presente Relazione.

Al fine di assicurare la massima trasparenza informativa, si riporta di seguito una rappresentazione grafica del posizionamento delle componenti retributive dell'Amministratore Delegato, prima e dopo l'aggiornamento, rispetto al *panel* italiano generale. Il grafico illustra come, nonostante l'incremento delle componenti variabili, il posizionamento complessivo rimanga su un valore contenuto, risultando ancora al di sotto della mediana di mercato.

AMMINISTRATORE DELEGATO

POSIZIONAMENTO RETRIBUTIVO RISPETTO AL MERCATO, PRE E POST REVISIONE



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 tra primo quartile e mediana rispetto al *panel* italiano generale ed in linea con il primo quartile di mercato rispetto al *panel* italiano di settore.

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 MERG Italia della società di consulenza Mercer, 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 seguente¹¹:

PANEL UTILIZZATI PER I BENCHMARK RETRIBUTIVI

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

11) 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 2026

Le linee guida per la Politica sulla Remunerazione 2026 proseguono nel solco di quanto tracciato e perseguito negli ultimi anni da parte di Italgas, in considerazione del generale apprezzamento dell'architettura retributiva complessiva riscontrato in sede assembleare, favorendo l'allineamento degli obiettivi di performance alle aspettative degli azionisti. Particolare attenzione è 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 2026 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 nella riunione del 18 settembre 2025, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2025-2027 prevede un compenso fisso lordo annuale per la carica pari a 300.000 euro, in continuità con il mandato

precedente, comprensivo del compenso fisso annuo per gli Amministratori stabilito dall'Assemblea, oltre al rimborso delle spese sostenute in relazione all'incarico.

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 13 maggio 2025 ha deliberato la remunerazione degli Amministratori per il mandato 2025-2027, prevedendo un compenso fisso lordo annuale per la carica pari a 50.000 euro, in continuità con il mandato 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 fissi lordi annuali degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai Comitati consiliari per il mandato 2025-2027 sono stati deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 18 settembre 2025 e sono pari a:

Comitato	Compenso Presidente	Compenso membri
Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate	€ 50.000	€ 25.000
Comitato Nomine e Remunerazione	€ 45.000	€ 25.000
Comitato per la Creazione del Valore Sostenibile	€ 45.000	€ 25.000

Tali compensi sono stati aggiornati rispetto al mandato precedente, al fine di tener conto dell'impegno richiesto ai Comitati e ai loro componenti nello svolgimento delle attività di competenza, in considerazione del rilevante allargamento di perimetro del Gruppo Italgas conseguente all'acquisizione di 2i Rete Gas, perfezionatasi il 1° aprile 2025, nonché della crescente complessità organizzativa e operativa del Gruppo.

L'aggiornamento dei compensi considera inoltre gli esiti dell'attività di benchmark di mercato, condotta con il supporto di un advisor terzo ed indipendente, dai quali è emersa l'opportunità di applicare un incremento moderato, volto ad assicurare un allineamento alle best practice e alla crescente complessità del ruolo dei Comitati.

La differenziazione del compenso del Presidente del Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate tiene conto dell'accresciuta responsabilità del Comitato e del fatto che in Italgas il predetto Comitato accorpa sia le funzioni in materia di controllo e rischi che le funzioni in materia di operazioni con parti correlate, mentre in molte società del benchmark le due funzioni sono attribuite a Comitati distinti.

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 Delegato¹²

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 favorevole del Collegio Sindacale, dal Consiglio di Amministrazione in data 18 settembre 2025 ed è pari, in continuità con il mandato precedente, a 850.000 euro lordi annui, comprensivi del compenso previsto dall'Assemblea per gli Amministratori. È inoltre previsto il mantenimento del *gross-up* per l'autovettura.

In qualità di Dirigente di 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.

¹² 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.

3.3.2. Piani di incentivazione variabile

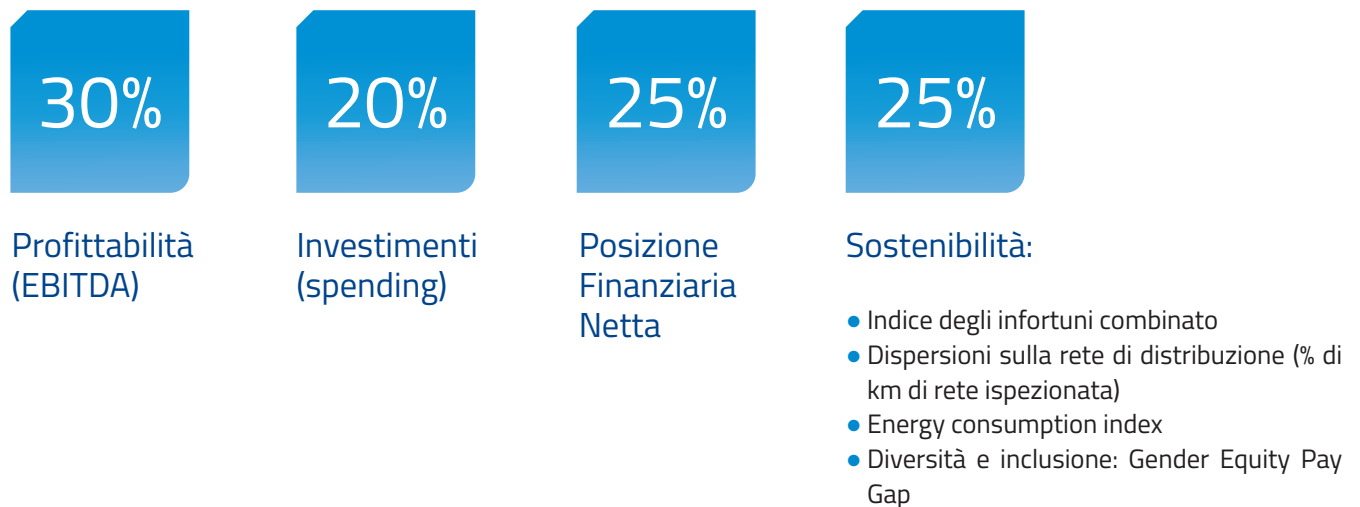
3.3.2.1. Incentivazione di breve termine

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 2026-2028, soggetto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2026). 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 la restante 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 2026 è collegato al raggiungimento degli obiettivi societari deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 3 marzo 2026. 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, per il 2026, risultano strutturati come segue:

AMMINISTRATORE DELEGATO - OBIETTIVI DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE 2026



Con riferimento agli obiettivi sopra identificati vengono di seguito descritte le metriche ed i principali riferimenti dei livelli di performance¹³:

Obiettivo	Descrizione	Peso	Scenari	Performance	Punteggio
Profittabilità (EBITDA)	Indicatore che rappresenta la profittabilità della gestione operativa, calcolato sottraendo ai ricavi i costi operativi ¹⁴ .	30%	Minimo	Budget -2,5%	70%
			Target	Budget	100%
			Massimo	Budget +2,5%	130%
Investimenti (spending)	Investimenti tecnici realizzati nell'anno, esclusi gli investimenti conseguenti l'adozione dell'IFRS 16.	20%	Minimo	Budget +/-10%	70%
			Target	Budget +/-7,5%	100%
			Massimo	Budget +/-5%	130%
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 ¹⁵ .	25%	Minimo	Budget +2%	70%
			Target	Budget	100%
			Massimo	Budget -2%	130%
Sostenibilità	Indice degli infortuni combinato di dipendenti e contrattisti: misurato come combinazione dell'indice di frequenza (numero di infortuni che si sono verificati per ogni milione di ore lavorate) e dell'indice di gravità (numero di giorni di assenza su migliaia di ore lavorate) degli infortuni registrati a livello di Gruppo nel corso dell'anno.	5%	Minimo	0,15	70%
			Target	0,075	100%
			Massimo	0,025	130%
	Dispersioni sulla rete di distribuzione: espresso in termini di percentuale di km di rete ispezionata a livello di Gruppo nel corso dell'anno sul totale dei km di rete gestiti.	7,5%	Minimo	140%	70%
			Target	150%	100%
			Massimo	160%	130%
	Energy consumption index: consumi energetici totali, misurati come porzione dei consumi di gas a uso industriale da riproporzionare secondo il rapporto gas immesso 2025 / gas immesso 2026. È previsto un <i>gate</i> di accesso all'obiettivo, rappresentato dall'indice di efficienza energetica minima di Acqua Campania pari a 1,8 MJ/m ³ .	7,5%	Minimo	518,3 TJ	70%
Target			513 TJ	100%	
Massimo			507,7 TJ	130%	
Diversità e Inclusione: Gender Equity Pay Gap, calcolato come variazione del rapporto medio della retribuzione base oraria femminile e maschile per cluster di dipendenti confrontabili per peso organizzativo rispetto al 2025.	5%	Minimo	-0,5%	70%	
		Target	-0,75%	100%	
		Massimo	-1%	130%	
PERFORMANCE GATE		Punteggio complessivo >= 85%			

13) 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.

14) In sede di consuntivo si procederà a sterilizzare gli effetti di variazioni rispetto al Budget 2026, 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.

15) 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 2025 al netto delle specifiche variazioni del capitale circolante monetario nonché di variazioni della *dividend policy* 2026. La posizione finanziaria netta non include i debiti finanziari per leasing operativi ex IFRS 16.

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*).

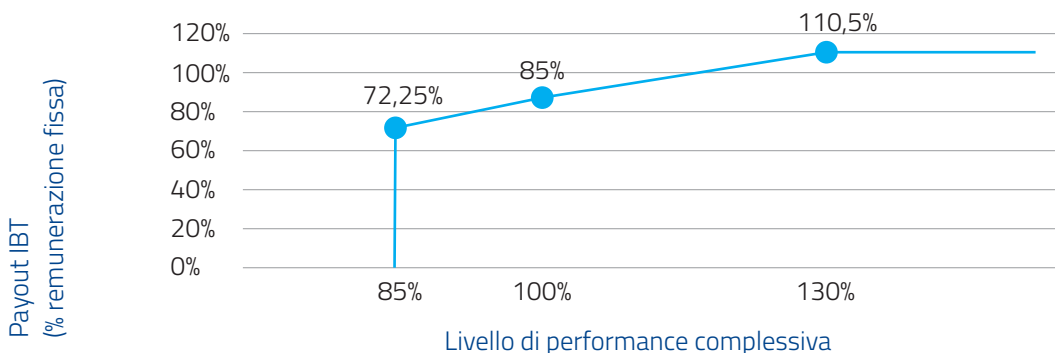
L'Incentivo di Breve Termine maturato (IBT) è calcolato secondo la seguente formula:

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

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%	72,25%
Target	= 100%	85%
Massimo	>= 130%	110,5%



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

L'opportunità target dell'incentivo di breve termine dell'Amministratore Delegato è stata aggiornata rispetto al mandato precedente, passando dall'80% all'85% della remunerazione fissa, al fine di riflettere l'esigenza di rafforzare il presidio gestionale immediato richiesto dall'ampliamento del perimetro e dalla significativa complessità operativa derivanti dall'acquisizione di 2i Rete Gas, perfezionatasi il 1° aprile 2025, e dal successivo processo di integrazione. Tale operazione ha segnato l'avvio di una nuova fase per il Gruppo Italgas, sancendo la nascita del campione europeo della distribuzione del gas e rappresentando non solo un nuovo capitolo della storia aziendale, ma anche un passaggio di rilievo per il Paese, nell'ambito della ridefinizione del settore. A seguito della fusione, il Gruppo ha visto un significativo aumento delle dimensioni aziendali (6.343 dipendenti al 31 dicembre 2025, +46,2% rispetto al 31 dicembre 2024) e dell'estensione delle infrastrutture gestite (circa 12,9 milioni di clienti serviti in Italia e Grecia, +60%; 12.867 contatori attivi, +60,4%; 156.655 km di rete gestiti, +86,9%; e presenza in 4.338 comuni, +106,7%). In tale scenario più ampio e complesso, si è pertanto ritenuto appropriato un adeguamento, seppur contenuto, dell'opportunità target dell'incentivo di breve termine, quale leva essenziale sia per la *retention*, sia per sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici di breve termine.

Tale scelta, peraltro, fa seguito al rinnovo del Consiglio di Amministrazione e della carica di Amministratore Delegato, risultando così coerente con gli obiettivi di *retention* della Politica sulla Remunerazione di Italgas, e rafforza il legame tra remunerazione e performance, in coerenza con le best practice di mercato e con la maggiore complessità del ruolo, assicurando al contempo un adeguato allineamento al profilo di rischio della Società.

L'aggiornamento tiene inoltre conto degli esiti dell'analisi di benchmark di mercato, condotta con il supporto di un advisor terzo ed indipendente, che hanno evidenziato l'opportunità di introdurre una moderata revisione della componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato, nel rispetto del posizionamento competitivo definito dalla Politica sulla Remunerazione del Gruppo Italgas, la quale prevede un *pay-mix* maggiormente orientato alla componente variabile rispetto alla parte fissa. Per maggiori informazioni si rimanda al paragrafo "2.4. Riferimenti di mercato" della Prima Sezione della presente Relazione.

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%	46,96%
Target	= 100%	55,25%
Massimo	>= 130%	71,82%

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 2026-2028, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2026, rappresenta una delle componenti dello schema di incentivazione di lungo termine, unitamente al Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2026-2028, anch'esso sottoposto all'approvazione della stessa Assemblea degli Azionisti.

Il nuovo Piano mantiene un forte allineamento in ottica di continuità con i precedenti piani di coinvestimento da un punto di vista strutturale e prevede l'attribuzione di tre cicli, decorrenti dal 2026 (1° ciclo), dal 2027 (2° ciclo) e dal 2028 (3° ciclo), ciascuno con *vesting* triennale, in allineamento all'arco temporale del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2026-2028.

La quota differita dell'IBT ($I_{\text{Differito}}$) è trasformata in diritti a ricevere 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:

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

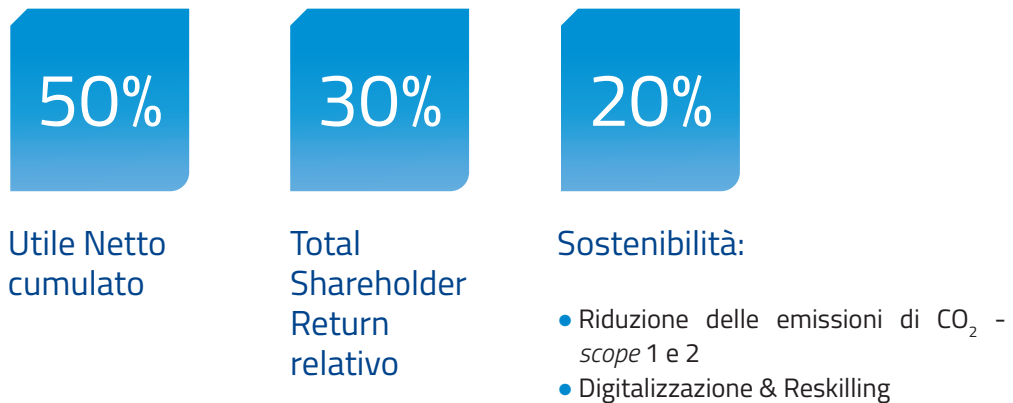
È inoltre previsto che venga assegnato un numero di azioni aggiuntivo (c.d. "Dividend Equivalent") sulle azioni effettivamente maturate in misura equivalente ai dividendi ordinari e straordinari distribuiti da Italgas durante ciascun triennio di performance e che sarebbero spettati al beneficiario durante 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 l'attribuzione delle azioni.

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 2026-2028, dal Piano di Incentivazione di Lungo Termine (ILT) 2026-2028, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2026 e sviluppato in sostanziale continuità con il precedente piano.

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 70,5% 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 2026-2028 (ATTRIBUZIONE 2026)



L'opportunità target dell'incentivo di lungo termine dell'Amministratore Delegato è stata aggiornata rispetto al mandato precedente, passando dal 65,5% al 70,5% della remunerazione fissa, al fine di riflettere le sfide di medio-lungo periodo derivanti dall'ampliamento del perimetro e della crescente complessità gestionale conseguenti all'acquisizione di 2i Rete Gas, perfezionatasi il 1° aprile 2025, e al successivo processo di integrazione. Tale operazione ha segnato l'avvio di una nuova fase per il Gruppo Italgas, sancendo la nascita del campione europeo della distribuzione del gas e rappresentando non solo un nuovo capitolo della storia aziendale, ma anche un passaggio di rilievo per il Paese, nell'ambito della ridefinizione del settore. A seguito della fusione, il Gruppo ha visto un significativo aumento delle dimensioni aziendali (6.343 dipendenti al 31 dicembre 2025, +46,2% rispetto al 31 dicembre 2024) e dell'estensione delle infrastrutture gestite (circa 12,9 milioni di clienti serviti in Italia e Grecia, +60%; 12.867 contatori attivi, +60,4%; 156.655 km di rete gestiti, +86,9%; e presenza in 4.338 comuni, +106,7%). Il nuovo assetto societario e la maggiore articolazione del modello di business richiedono un presidio ancora più incisivo delle leve di sviluppo di lungo periodo: dall'armonizzazione dei processi industriali tra le società integrate, alla completa implementazione dei programmi di digitalizzazione delle reti, fino al conseguimento degli obiettivi di efficienza, innovazione e sostenibilità delineati dal Piano Strategico. In tale contesto, l'incentivo di lungo termine rappresenta uno strumento fondamentale per rafforzare l'allineamento tra leadership, risultati attesi e creazione di valore duraturo per gli stakeholder, nonché quale leva essenziale per la *retention*. Tale scelta, peraltro, fa seguito al rinnovo del Consiglio di Amministrazione e della carica di Amministratore Delegato, risultando così coerente con gli obiettivi di *retention* della Politica sulla Remunerazione di Italgas.

L'adeguamento introdotto tiene inoltre conto degli esiti dei benchmark di mercato condotti con il supporto di un advisor terzo ed indipendente, dai quali è emersa l'opportunità di introdurre una moderata revisione mirata alla componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato, in coerenza con il posizionamento competitivo definito dalla Politica sulla Remunerazione del Gruppo Italgas, la quale prevede un *pay-mix* maggiormente orientato alla componente variabile rispetto alla parte fissa. L'equilibrio tra componente fissa e variabile continua a essere improntato a un forte orientamento alla performance, con un focus specifico sugli obiettivi strategici pluriennali, in linea con le best practice di mercato e con il profilo di rischio del Gruppo. Per maggiori informazioni si rimanda al paragrafo "2.4. Riferimenti di mercato" della Prima Sezione della presente Relazione.

Con riferimento agli obiettivi sopra identificati vengono di seguito descritte le metriche ed i principali riferimenti per l'attribuzione 2026 dei livelli di performance¹⁶:

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 "special item" ¹⁷ (condivisi ed approvati annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione).	50%	Minimo	Budget/Piano -5%	70%
			Target	Budget/Piano	100%
			Massimo	Budget/Piano +5%	130%
TSR relativo	Misurato in relazione al posizionamento di Italgas rispetto ad un <i>peer group</i> 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), Redeia, Enagas (Spagna), Elia System Operator (Belgio). ¹⁸	30%	1° posto		130%
			2° posto		120%
			3° posto		110%
			4° posto		100%
			5° posto		0%
			6° posto		0%
			7° posto		0%
Sostenibilità	Riduzione delle emissioni di CO ₂ - scope 1 e 2 verso anno 2020 a perimetro costante.	10%	Minimo	-41,4%	70%
			Target	-42%	100%
			Massimo	-42,6%	130%
	Digitalizzazione & Reskilling: misurato in termini di sostituzione del telecontrollo all'interno delle cabine IPRM con tecnologia di ultima generazione e di formazione "Just Transition" con focus su ambiti quali <i>innovation, artificial intelligence, energy management e cybersecurity</i> . L'obiettivo è consuntivato come media del risultato dei due KPI.	10%	Digitalizzazione: Sostituzione telecontrollo		
			Minimo	Massimo -10%	70%
			Target	Massimo -5%	100%
			Massimo	614 cabine	130%
			Reskilling: Formazione "Just Transition"		
			Minimo	Massimo -10%	70%
			Target	Massimo -5%	100%
Massimo	87.500 ore	130%			

Ciascun obiettivo è quindi misurato secondo una scala di performance (minima, target e massima) a cui è associato un punteggio variabile generalmente 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.

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) Le componenti reddituali sono classificate negli *special item*, se significative, quando: (i) derivano da eventi o da operazioni il cui accadimento risulta non ricorrente ovvero da quelle operazioni o fatti che non si ripetono frequentemente nel consueto svolgimento delle attività; (ii) derivano da eventi o da operazioni non rappresentativi della normale attività del business.

18) 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.

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 dei piani di incentivazione in essere sono descritti nei relativi Documenti Informativi e Regolamenti di Attribuzione. In particolare, per tutti i piani che prevedono un periodo di *vesting* 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)¹⁹, l'iscrizione ai Fondi di assistenza sanitaria integrativa (FISDE e Cassa Prevint)²⁰, oltre a 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: 65% vs 35%), enfatizzando quindi in modo significativo il legame tra remunerazione e performance societarie.

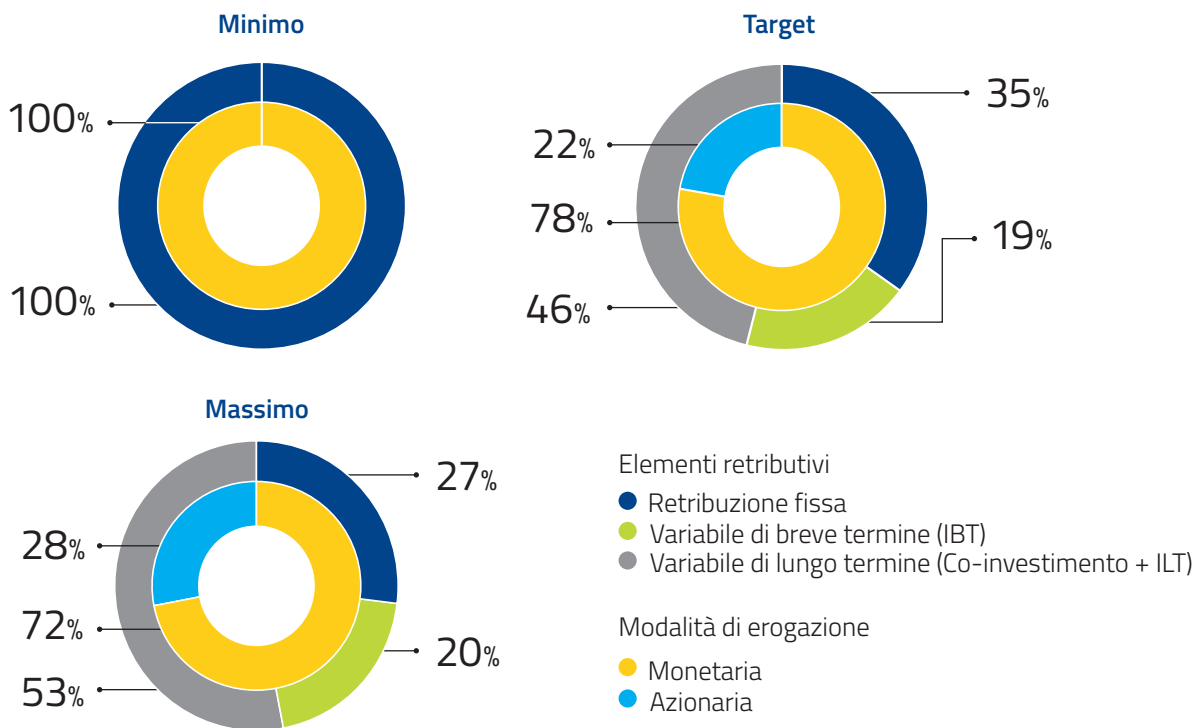
Le modifiche introdotte dalla Politica sulla Remunerazione 2026, che prevede un incremento dell'opportunità target dell'incentivo di breve termine dell'Amministratore Delegato dall'80% all'85% della remunerazione fissa ed un incremento dell'opportunità target dell'incentivo di lungo termine dal 65,5% al 70,5% della remunerazione fissa, a fronte di un'invariabilità della remunerazione fissa, hanno ulteriormente rafforzato tale legame.

19) www.azimutprevidenza.it

20) 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

AMMINISTRATORE DELEGATO

PAY-MIX TEORICO²¹ E FORMA DELLA REMUNERAZIONE PER RISULTATI DI PERFORMANCE AL MINIMO, AL TARGET E AL MASSIMO



21) 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.

3.4. Organi di Controllo

3.4.1. Collegio Sindacale

I compensi fissi lordi annui per i componenti del Collegio Sindacale per il mandato 2025-2027 sono stati deliberati dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 13 maggio 2025 e sono pari, in continuità con il mandato 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.

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.

In linea con le "Linee d'Indirizzo in tema di attività di Internal Audit del Gruppo Italgas", aggiornate nel 2024, la remunerazione del Responsabile Internal Audit è definita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione e del Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate, e prevede:

- la 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;
- una scala di valutazione con livelli di performance minimo, target e massimo per ciascun obiettivo attribuito;
- la valutazione diretta da parte del Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate su obiettivi specifici;
- l'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 2026 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, 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 2026 è determinato per una parte (40%) dai risultati aziendali rispetto agli obiettivi attribuiti all'Amministratore Delegato dal Consiglio di Amministrazione del 3 marzo 2026 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 2026

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 2026-2028, 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 (ILT) 2026-2028, 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 sono descritti nei relativi Documenti Informativi e Regolamenti di Attribuzione. In particolare, per tutti i piani che prevedono un periodo di *vesting* 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.

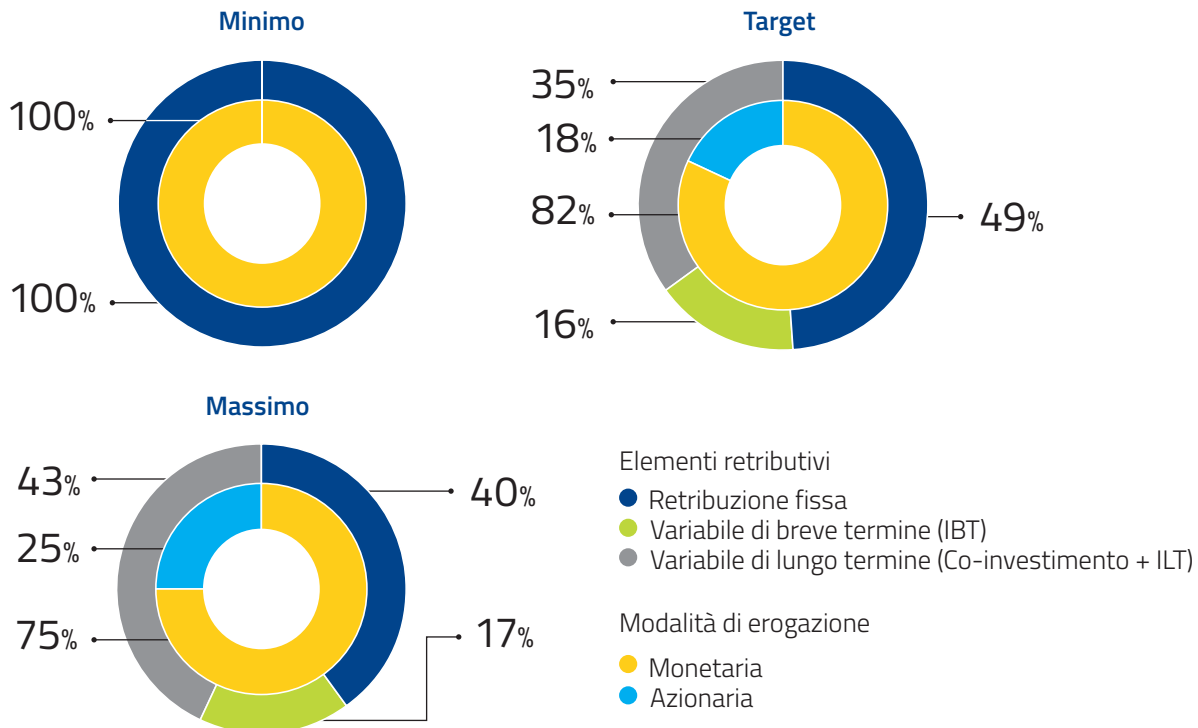
3.5.4. Benefit

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 TEORICO²² E FORMA DELLA REMUNERAZIONE PER RISULTATI DI PERFORMANCE AL MINIMO, AL TARGET E AL MASSIMO



3.6. Meccanismi di clawback

In tutti i sistemi di incentivazione variabile è introdotta la clausola di *clawback* 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.

²² 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.

Seconda Sezione - Compensi Corrisposti 2025 e altre informazioni

- 1. Attuazione della Politica sulla Remunerazione 2025 67
- 2. Consuntivazione delle performance
dei piani di incentivazione variabile 69
- 3. Compensi corrisposti agli Amministratori 73
- 4. Compensi corrisposti ai Dirigenti
con Responsabilità Strategiche 76
- 5. Deroche alla Politica sulla Remunerazione 2025 79



1. Attuazione della Politica sulla Remunerazione 2025

Si fornisce di seguito la descrizione dell'applicazione della Politica sulla Remunerazione nel 2025 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 sulla Remunerazione 2025, 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 quanto previsto, sia nei riferimenti di mercato riscontrati, sia in termini di posizionamento complessivo e di *pay-mix*.

Nel 2025, 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. n. 49 del 10 maggio 2019 art. 4 comma b, si forniscono di seguito i risultati di performance 2025 maturati a fronte degli obiettivi attribuiti dal Consiglio di Amministrazione di Italgas e che determineranno o contribuiranno a determinare gli incentivi di competenza 2025 che saranno erogati nel corso del 2026.

Gli incentivi erogati nel 2025 sono stati corrisposti a fronte della consuntivazione dei risultati 2024 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 2025 e sui Compensi Corrisposti 2024.

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

In linea con i *requirement* previsti dal Regolamento Emittenti, si forniscono di seguito le informazioni di confronto, per gli ultimi 5 esercizi, della variazione annuale:

- della performance societaria, qui rappresentata dall'EBITDA;
- della remunerazione dell'Amministrazione Delegato e del Presidente del Consiglio di Amministrazione, qui rappresentata secondo il principio di competenza (così come indicato nella colonna 6 "Totale" della Tabella 1 "Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche" della presente Relazione);
- della remunerazione totale annua dei dipendenti del Gruppo a tempo pieno, diversi dall'Amministratore Delegato, rappresentata come costo lavoro effettivamente corrisposto ai dipendenti nel corso degli anni.

VARIAZIONE DELLA PERFORMANCE SOCIETARIA

PARAMETRO	2021	2022	2023	2024	2025	Δ 2025-2024
EBITDA (€ mln)	1.009	1.080	1.184	1.353	1.883	+39,2%

VARIAZIONE DELLA REMUNERAZIONE TOTALE ANNUA DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DEL PRESIDENTE

PARAMETRO	2021	2022	2023	2024	2025	Δ 2025-2024
Amministratore Delegato (€)						
(Colonna 6 "Totale" della Tabella 1 "Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche")						
	1.940.556	1.919.810	1.814.301	2.090.922	2.208.351	+5,6%
Presidente (€)²³						
(Colonna 6 "Totale" della Tabella 1 "Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche")						
	270.000	290.842	300.000	300.000	300.000	0%

Con riferimento a quanto sopra illustrato per l'Amministratore Delegato, si precisa che nella remunerazione totale di competenza 2025 è stata esclusa, al fine di consentire la piena confrontabilità della serie storica, la prima tranche del Transaction Bonus, pari a 425.000 euro, erogata nel corso del 2025 subordinatamente al verificarsi del *closing* dell'operazione di 2i Rete Gas. Includendo tale componente, la remunerazione totale di competenza 2025 è pari a 2.633.351 euro, come riportato nella colonna 6 "Totale" della Tabella 1 "Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche" della presente Relazione.

Inoltre, 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 competen-

za dell'anno di tutti i piani equity attualmente in essere; tale valore non viene considerato ai fini della definizione della tabella di confronto qui riportata. In particolare, il Piano di Co-investimento 2018-2020 ha previsto, a seguito della consuntivazione dei risultati, l'assegnazione all'Amministratore Delegato di numero 147.430 azioni per il triennio 2019-2021 e numero 160.613 azioni per il triennio 2020-2022. Il Piano di Co-investimento 2021-2023 ha invece previsto, a seguito della consuntivazione dei risultati, l'assegnazione all'Amministratore Delegato di numero 124.697 azioni per il triennio 2021-2023, numero 124.615 azioni per il triennio 2022-2024 e numero 154.822 per il triennio 2023-2025.

I dati relativi ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale non sono rappresentati in quanto non collegati ai risultati aziendali e coerenti rispetto a quanto descritto nella Politica sulla Remunerazione.

VARIAZIONE DELLA REMUNERAZIONE TOTALE ANNUA DEI DIPENDENTI²⁴

PARAMETRO	2021	2022	2023	2024	2025	Δ 2025-2024
Media (€)	46.727	47.167	46.882	49.037	49.441	+0,8%
Mediana (€)	42.743	41.840	42.639	44.117	45.461	+3,0%

23) In riferimento agli anni 2022 e 2025, 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.

24) L'analisi considera solamente i dipendenti full-time.

Si precisa che il 1° settembre 2022 la Società ha completato l'acquisizione di DEPA Infrastructure, oggi denominata Enaon; pertanto, a partire dal 2023 i dati considerano il perimetro complessivo del Gruppo includendo i dipendenti in Grecia. Con riferimento ai dati del perimetro greco è stato applicato un fattore correttivo utilizzando i valori del Price Level Index (PLI) forniti dal World Bank, al fine di tenere conto del diverso potere d'acquisto tra i due paesi. Il PLI, infatti, tiene conto sia dei tassi di cambio nominali correnti che dei livelli di prezzo relativi, rendendo quindi più preciso il confronto tra paesi che utilizzano la stessa moneta.

Inoltre, in data 1° aprile 2025 la Società ha completato l'operazione di acquisizione di 2i Rete Gas, successivamente integrata nel Gruppo Italgas con decorrenza 1° luglio 2025. I dati relativi al 2025 non includono il personale proveniente da 2i Rete Gas, poiché, al fine di garantire la piena confrontabilità dei dati, considerano esclusivamente i dipendenti che hanno prestato servizio per l'intero anno.

2. Consuntivazione delle performance dei piani di incentivazione variabile

2.1. Piano di Incentivazione di Breve Termine

Gli incentivi annuali 2025 sono corrisposti a fronte della consuntivazione dei risultati riguardanti gli obiettivi definiti per il 2025 in coerenza con il Piano Strategico e il budget annuale, valutati a scenario costante. In particolare, i risultati per gli obiettivi attribuiti nell'ambito della Scheda Societaria per il 2025 sono stati consuntivati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, nella riunione del 3 marzo 2026 e hanno determinato un punteggio di performance pari a 128,7 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 60%.

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 2025 (SCHEDA SOCIETARIA) - EROGAZIONE 2026

Parametri di performance	Peso	Unità di misura	Performance			Consuntivo	Punteggio	Punteggio ponderato
			Minimo (70)	Target (100)	Massimo (130)			
Economico-finanziari	Profittabilità (EBITDA)	30%	Milioni €			1.883	130	39,0
	Investimenti	25%	Milioni €			1.100	130	32,5
	Posizione Finanziaria Netta	20%	Milioni €			10.734	130	26,0
Sostenibilità	Gate di accesso all'obiettivo		ON: estensione dei processi di Italgas a tutta la struttura post acquisizione di 2i Rete Gas e raggiungimento degli obiettivi minimi di erogazione di ore di formazione HSE pro capite e realizzazione delle ispezioni dal closing					
	Indice combinato degli infortuni	5%	Combinazione degli indici di frequenza e di gravità degli infortuni registrati nell'anno			0,073	101,2	5,1
	Dispersioni sulla rete di distribuzione	7,5%	Percentuale di km di rete ispezionata sul totale dei km di rete gestiti			182,7%	130	9,8
	Gate di accesso all'obiettivo		ON: indice energetico di Acqua Campania pari a 1,6 MJ/m³					
	Consumi energetici	7,5%	Riduzione del consumo energetico netto di Gruppo, a parità di gas immesso nel 2024			360,2	130	9,8
Gender Equity Pay Gap	5%	Variazione del rapporto medio della retribuzione base oraria F vs M per cluster omogenei			-1,8%	130	6,5	
Totale							128,7	
<i>Performance gate</i>								ON

2.2. Piano di Co-investimento 2021-2023 - Assegnazione triennio 2023-2025

Il Consiglio di Amministrazione di Italgas nella riunione del 3 marzo 2026, su verifica e proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, ha deliberato:

- un risultato di EBITDA cumulato Italgas per il triennio 2023-2025 pari a 4.418 milioni € che ha determinato un moltiplicatore pari a 1,7 sulla scala di misurazione che prevede un livello di performance minimo, target e massimo rispettivamente pari a 0,7, 1,3 e 1,7 punti, da applicare al numero dei diritti attribuiti nel 2023 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 1 azione per ogni diritto attribuito così come disciplinato dal Piano, per un moltiplicatore totale pari a 2,7;

Parametri di performance	Unità di misura	Performance			Consuntivo	Moltiplicatore
		Minimo (0,7)	Target (1,3)	Massimo (1,7)		
EBITDA cumulato	Milioni €				4.418	1,7
					<i>Matching</i>	1
					Moltiplicatore	2,7

- 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 (3 marzo 2026).

2.3. Piano di incentivazione di Lungo Termine (ILT) 2023-2025 - Assegnazione triennio 2023-2025

Il Consiglio di Amministrazione di Italgas nella riunione del 3 marzo 2026, su verifica e proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, ha deliberato:

- un risultato di Utile Netto Consolidato per il triennio 2023-2025 pari a 1.621 milioni € che ha determinato 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 50%);

Parametri di performance	Unità di misura	Performance			Consuntivo	Punteggio
		Minimo (70)	Target (100)	Massimo (130)		
Utile Netto Consolidato	Milioni €				1.621	130

- un risultato di *Total Shareholder Return* per il triennio 2023-2025 rispetto al *peer group* (A2A, Elia, Enagás, Redeia, Snam, Terna) che posiziona Italgas al 1° posto determinando un punteggio pari a 130 sulla scala di misurazione che prevede un punteggio pari a 0 per posizionamento al 7°, 6° e 5° posto, un punteggio pari a 100 per posizionamento al 4° posto, un punteggio pari a 110 per posizionamento al 3° posto, un punteggio pari a 120 per posizionamento al 2° posto e un punteggio pari a 130 per posizionamento al 1° posto (peso 30%);

Posizione	Società	TSR Triennale (diff. %)
1	Italgas	+133,96%
2	A2a	+115,34%
3	Snam	+49,84%
4	Terna	+49,62%
5	Enagás	+12,80%
6	Redeia	+10,63%
7	Elia	-7,21%

- un risultato per gli indicatori di Sostenibilità per il triennio 2023-2025 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 20%).

Parametri di performance	Peso	Unità di misura	Performance			Consuntivo	Punteggio
			Minimo (70)	Target (100)	Massimo (130)		
Riduzione delle emissioni di CO ₂ - scope 1 e 2	10%	%				-43,2%	130
Riduzione dei consumi netti di energia (efficienza energetica)	10%	%				-39,9%	130
Totale							130

Pertanto, la performance complessiva per il triennio 2023-2025 è risultata pari a 130 punti.

CONSUNTIVAZIONE DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE 2023-2025 - ASSEGNAZIONE TRIENNIO 2023-2025 - EROGAZIONE 2026

Utile netto consolidato	TSR relativo	Sostenibilità	Punteggio finale
130	130	130	130

Inoltre, nel 2025 è stato erogato, in relazione al principio di cassa, il valore relativo all'Incentivo Monetario di Lungo Termine 2020-2022 giunto a maturazione al termine del 2024.

3. Compensi corrisposti agli Amministratori

3.1. Presidente del Consiglio di Amministrazione

3.1.1. Compensi fissi

Alla Presidente, Benedetta Navarra, in carica fino al 13 maggio 2025 sono stati erogati, *pro rata temporis*, i compensi fissi deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 15 settembre 2022 pari ad un importo lordo annuo di 300.000,00 euro, comprensivi del compenso fisso per gli Amministratori stabilito dall'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2022.

All'attuale Presidente, Paolo Ciocca, nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 13 maggio 2025 sono stati erogati, *pro rata temporis*, i compensi fissi deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 18 settembre 2025 pari ad un importo lordo annuo di 300.000,00 euro, comprensivi del compenso fisso per gli Amministratori stabilito dall'Assemblea degli Azionisti del 13 maggio 2025.

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 in carica fino al 13 maggio 2025 sono stati erogati, *pro rata temporis*, i compensi fissi deliberati dall'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2022 pari ad un importo lordo annuo di 50.000,00 euro e, in favore del Lead Independent Director in carica fino al 13 maggio 2025, sempre *pro rata temporis*, il compenso fisso aggiuntivo spettante per la carica, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 13 giugno 2023, pari ad un importo lordo annuo di 10.000,00 euro.

In favore dei Consiglieri nominati dall'Assemblea degli Azionisti del 13 maggio 2025 sono stati erogati, *pro rata temporis*, i compensi fissi deliberati dalla stessa Assemblea pari ad un importo lordo annuo di 50.000,00 euro.

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

Ai Consiglieri in carica fino al 13 maggio 2025 sono stati inoltre erogati, *pro rata temporis*, i compensi aggiuntivi spettanti per la partecipazione ai Comitati consiliari deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 18 maggio 2022.

Ai Consiglieri nominati dall'Assemblea degli Azionisti del 13 maggio 2025 sono stati inoltre erogati, *pro rata temporis*, i compensi aggiuntivi spettanti per la partecipazione ai Comitati consiliari deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 18 settembre 2025.

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 15 settembre 2022 pari ad importo lordo annuo di 850.000,00 euro, comprensivi del compenso fisso annuo per gli Amministratori stabilito dall'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2022;
- i compensi fissi, *pro rata temporis*, deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 18 settembre 2025 pari ad importo lordo annuo di 850.000,00 euro, comprensivi del compenso fisso annuo per gli Amministratori stabilito dall'Assemblea degli Azionisti del 13 maggio 2025;
- le indennità di trasferta dovute, pari a 9.440,00 euro.

Pertanto, sono stati erogati all'Amministratore Delegato compensi fissi per un importo annuo lordo complessivo di 859.440,06 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 3.800,00 euro lordi.

3.3.2. Incentivazione di Breve Termine (IBT)

La consuntivazione degli obiettivi del Piano di Incentivazione di Breve Termine per il 2025 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 128,7 punti.

In considerazione della deroga alla Politica sulla Remunerazione 2025, come descritto al paragrafo "5. Deroghe alla Politica sulla Remunerazione 2025" della Seconda Sezione della presente Relazione, a cui si rimanda, l'incentivo maturato da parte dell'Amministratore Delegato, a titolo di incentivo di breve termine, ammonta complessivamente a 910.078,89 euro. Tale importo è determinato come somma tra 316.457,86 euro, relativi al periodo dal 1° gennaio 2025 al 12 maggio 2025 e calcolati sulla base di un'opportunità target pari all'80% della remunerazione fissa, e 593.621,03 euro, relativi al periodo dal 13 maggio 2025 al 31 dicembre 2025 e calcolati sulla base di un'opportunità target pari all'85% della remunerazione fissa.

Il 65% dell'importo complessivo maturato sarà erogato *up-front*, mentre il restante 35% sarà differito nel Piano di Co-investimento 2026-2028, attribuzione 2026, soggetto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2026. All'Amministratore Delegato sarà pertanto erogato nel 2026, come componente *up-front*, un Incentivo di Breve Termine (IBT) pari a 591.551,28 euro lordi. Tale valore è riportato nella Tabella 3.B alla voce "Bonus dell'anno - Erogabile/erogato".

Nel corso del 2025 è stato inoltre erogato, secondo il principio di cassa, il premio relativo all'Incentivazione di Breve Termine pari 555.594,00 euro (quota *up-front*), la cui competenza afferisce all'esercizio 2024 e di cui si era già data informativa nella Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2025 e sui Compensi Corrisposti 2024.

3.3.3. Piano di Co-investimento 2021-2023 - Assegnazione triennio 2023-2025

Con riferimento ai diritti attribuiti nel 2023 e giunti a maturazione al termine del periodo di performance al 31 dicembre 2025, in favore dell'Amministratore Delegato, nel Consiglio di Amministrazione del 3 marzo 2026, sono state assegnate 154.822 azioni collegate alla performance conseguita nel triennio 2023-2025, al *matching* gratuito offerto da Italgas, al Dividend Equivalent approvato e al "coefficiente K" definito da Borsa Italiana, ovvero il fattore di rettifica applicato per ripristinare la continuità delle serie storiche dei prezzi in seguito all'operazione di acquisizione di 2i Rete Gas.

3.3.4. Piano di Co-investimento 2024-2025 - Attribuzione 2025

In favore dell'Amministratore Delegato il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 12 febbraio 2025, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, in coerenza con la Politica sulla Remunerazione 2025 e con il Piano di Co-Investimento 2024-2025 approvato dall'Assemblea degli Azionisti 2024, ha confermato l'attribuzione di 52.937 diritti a ricevere azioni della Società al termine del periodo di *vesting* triennale e al raggiungimento dello specifico obiettivo di performance. 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 di Lungo Termine (ILT) 2023-2025 - Assegnazione triennio 2023-2025

Nel 2025 è giunto a maturazione l'Incentivo di Lungo Termine (ILT) attribuito nel 2023 per un valore lordo complessivo pari a 723.775,00 euro in funzione del moltiplicatore pari a 130 approvato dal Consiglio di Amministrazione del 3 marzo 2026. Tale incentivo verrà corrisposto nel corso del 2026 e il relativo valore è riportato nella Tabella 3.B alla voce "Bonus di anni precedenti - Erogabili/erogati".

Nel corso del 2025 è stato inoltre erogato, secondo il principio di cassa, il premio relativo all'Incentivo Monetario di Lungo Termine 2020-2022, attribuito nel 2022, pari a 656.463,93 euro, la cui competenza afferisce all'esercizio 2024 e di cui si era già data informativa nella Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2025 e sui Compensi Corrisposti 2024.

3.3.6. Piano di Incentivazione di Lungo Termine (ILT) 2023-2025 - Attribuzione 2025

In favore dell'Amministratore Delegato il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 29 ottobre 2025, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, in coerenza con la Politica sulla Remunerazione 2025, ha deliberato l'attribuzione 2025 del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023-2025, per un importo lordo di 599.250,00 euro (compenso fisso pari a 850.000 euro x 70,5%) soggetto al raggiungimento delle predefinite condizioni di performance nel periodo di *vesting* triennale.

L'attribuzione 2025 dell'Incentivo di Lungo Termine 2023-2025 per l'Amministratore Delegato è stata effettuata in deroga alla Politica sulla Remunerazione 2025, come descritto al paragrafo "5. Deroghe alla Politica sulla Remunerazione 2025" della Seconda Sezione della presente Relazione.

Il valore lordo dell'incentivo attribuito è riportato nella Tabella 3.B alla voce "Bonus dell'anno - Differito".

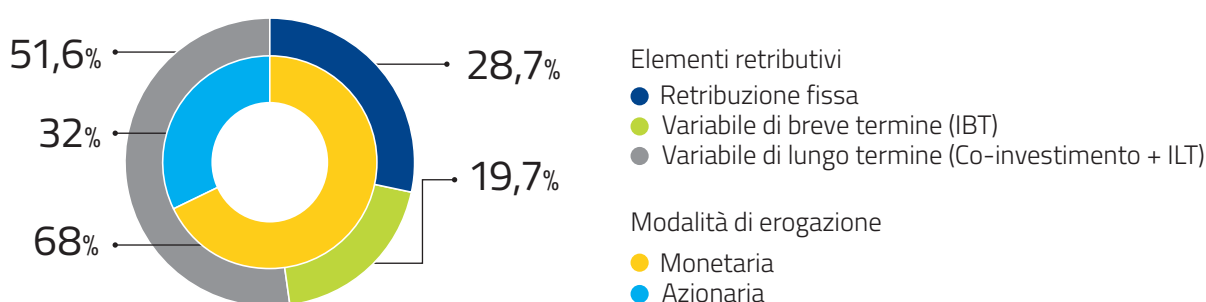
3.3.7. Benefit

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 Previt), 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

PROPORZIONE TRA I COMPENSI DI NATURA FISSA E VARIABILE DI COMPETENZA 2025²⁵



3.3.9. Transaction Bonus - Assegnazione prima tranche

Nel corso del 2025 in favore dell'Amministratore Delegato è stata corrisposta la prima *tranche*, in forma monetaria, del Transaction Bonus, pari a 425.000,00 euro lordi.

Il Transaction Bonus, descritto nella Seconda Sezione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2025 e sui Compensi Corrisposti 2024²⁶, a cui si rimanda, è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 24 ottobre 2024, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e nel rispetto della Procedura "Operazioni con interessi degli Amministratori e Sindaci e Operazioni con Parti Correlate", in considerazione della natura straordinaria e del carattere di eccezionalità dell'operazione di acquisizione di 2i Rete Gas, in grado di generare creazione di valore e di competitività a lungo termine.

Il valore complessivo del Transaction Bonus per l'Amministratore Delegato è pari a 850.000 euro lordi, da erogarsi subordinatamente al *closing* dell'operazione ed in due *tranche*, ovvero per il 50% in forma monetaria al *closing* e per il restante 50% in forma azionaria decorsi 18 mesi dal *closing*.

Il *closing* dell'operazione di acquisizione di 2i Rete Gas è stato completato in data 1° aprile 2025 e la prima *tranche* del Transaction Bonus è stata erogata con le competenze del mese di aprile 2025; la seconda *tranche* verrà invece erogata in forma azionaria nel mese di ottobre 2026.

Il valore lordo dell'incentivo erogato è riportato nella Tabella 3.B alla voce "Bonus di anni precedenti - Erogabili/erogati".

25) Determinato considerando i compensi fissi erogati nel 2025, l'incentivazione di breve termine up-front di competenza 2025, il fair value dei compensi equity di competenza 2025 e l'incentivazione monetaria di lungo termine di competenza 2025. Il *pay-mix* include quindi la componente Dividend Equivalent e l'eventuale variazione di prezzo dell'azione. Si precisa inoltre che il grafico non considera quanto previsto a titolo di Transaction Bonus, come illustrato al successivo paragrafo "3.3.9. Transaction Bonus - Assegnazione prima tranche" della Seconda Sezione della presente Relazione.

26) Il documento, approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 13 maggio 2025, è disponibile sul sito internet della Società www.italgas.it, sezione "Investitori - Governance - Remunerazione".

4. Compensi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Italgas per il 2025 sono 11, oltre all'Amministratore Delegato: Chief Financial Officer, Direttore Legal, Direttore People, Innovation & Transformation, Direttore Relazioni Esterne e Sostenibilità, Direttore Relazioni Istituzionali e Affari Regolatori, Direttore Procurement & Material Management, Direttore Corporate Strategy, Direttore Group Security & Real Estate, Amministratore Delegato Italgas Reti, Amministratore Delegato Toscana Energia, Amministratore Delegato Bludigit.

4.1. Compensi fissi

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nell'ambito del processo di *salary review* annuale previsto per tutti i dirigenti, nel 2025 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 2025 ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è pari a 2.961.008,92 euro e riportato nella Tabella 1 alla voce "Compensi fissi".

4.2. Incentivazione di Breve Termine (IBT)

Nel 2026, 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 2025. 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 2025 dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato pari a 127,4 ed ha determinato un incentivo di breve termine complessivo pari, in media, al 65% della remunerazione fissa. Il 65% di tale importo sarà erogato *up-front*, mentre il restante 35% sarà differito nel Piano di Co-investimento 2026-2028, attribuzione 2026, soggetto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2026.

Il valore lordo aggregato, come componente *up-front*, degli Incentivi di Breve Termine (IBT) da erogare nel 2026 ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è pari complessivamente a 1.306.338,74 euro e riportato nella Tabella 3.B alla voce "Bonus dell'anno - Erogabile/erogato".

Nel corso del 2025 è stato inoltre erogato, secondo il principio di cassa, il premio relativo all'Incentivazione di Breve Termine (quota *up-front*) complessivamente pari 1.196.247,15 euro, la cui competenza afferisce all'esercizio 2024 e di cui si era già data informativa nella Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2025 e sui Compensi Corrisposti 2024.

4.3. Piano di Co-investimento 2021-2023 - Assegnazione triennio 2023-2025

Con riferimento ai diritti attribuiti nel 2023 e giunti a maturazione nel 2025, in favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nel Consiglio di Amministrazione del 3 marzo 2026, sono state assegnate complessivamente 231.215 azioni collegate alla performance conseguita nel triennio 2023-2025, al *matching* gratuito offerto da Italgas, al Dividend Equivalent approvato e al "coefficiente K" definito da Borsa Italiana, ovvero il fattore di rettifica applicato per ripristinare la continuità delle serie storiche dei prezzi in seguito all'operazione di acquisizione di 2i Rete Gas.

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 importo monetario, per un valore complessivamente pari a 293.063,34 euro.

4.4. Piano di Co-investimento 2024-2025 - Attribuzione 2025

In favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 12 febbraio 2025, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, in coerenza con la Politica sulla Remunerazione 2025 e con il Piano di Co-Investimento 2024-2025 approvato dall'Assemblea degli Azionisti 2024, ha confermato l'attribuzione di complessivi 88.018 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.A alla voce "Fair value alla data di attribuzione".

4.5. Piano di "Bonus Bank" 2024-2025 - Attribuzione 2025

In favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche identificati come Gestori Indipendenti / Responsabili della Conformità, il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 12 febbraio 2025, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, in coerenza con la Politica sulla Remunerazione 2025, ha deliberato il differimento nel Piano di "Bonus Bank" di complessivi 130.578,34 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 di Lungo Termine (ILT) 2023-2025 - Assegnazione triennio 2023-2025

Nel 2025 è giunto a maturazione l'Incentivo di Lungo Termine (ILT) attribuito nel 2023 per un valore lordo complessivo pari a 1.103.466,00 euro in funzione del moltiplicatore approvato dal Consiglio di Amministrazione del 3 marzo 2026. Tale incentivo complessivo verrà corrisposto nel corso del 2026 e il relativo valore è riportato nella Tabella 3.B alla voce "Bonus di anni precedenti - Erogabili/erogati".

Nel corso del 2025 sono stati inoltre erogati, secondo il principio di cassa, i premi relativi all'Incentivo Monetario di Lungo Termine 2020-2022, attribuito nel 2022, complessivamente pari a 954.349,90 euro, la cui competenza afferisce all'esercizio 2024, e di cui si era già data informativa nella Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2025 e sui Compensi Corrisposti 2024.

4.7. Incentivazione di Lungo Termine (ILT) 2023-2025 - Attribuzione 2025

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nel 2025 è stata effettuata l'attribuzione dell'Incentivo di Lungo Termine per un valore complessivo pari a 979.993,00 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 2025. 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. Transaction Bonus - Assegnazione prima tranche

Nel corso del 2025 in favore di n. 6 Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stata corrisposta la prima *tranche*, in forma monetaria, del Transaction Bonus, pari a complessivi 743.500,24 euro lordi.

Il Transaction Bonus, descritto nella Seconda Sezione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2025 e sui Compensi Corrisposti 2024²⁷, a cui si rimanda, è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 24 ottobre 2024, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e nel rispetto della Procedura "Operazioni con interessi degli Amministratori e Sindaci e Operazioni con Parti Correlate", in considerazione della natura straordinaria e del carattere di eccezionalità dell'operazione di acquisizione di 2i Rete Gas, in grado di generare creazione di valore e di competitività a lungo termine.

Il valore complessivo del Transaction Bonus per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è pari complessivamente a 1.487.000,48 euro lordi, da erogarsi subordinatamente al *closing* dell'operazione ed in due *tranche*, ovvero per il 50% in forma monetaria al *closing* e per il restante 50% in forma azionaria decorsi 18 mesi dal *closing*, ad eccezione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nominati quali Gestori Indipendenti/Responsabile della Conformità per cui il bonus è erogato alle medesime scadenze in due *tranche* entrambe in forma monetaria.

Il *closing* dell'operazione di acquisizione di 2i Rete Gas è stato completato in data 1° aprile 2025 e la prima *tranche* del Transaction Bonus è stata erogata con le competenze del mese di aprile 2025; la seconda *tranche* verrà invece erogata nel mese di ottobre 2026.

Il valore lordo degli incentivi erogati è riportato nella Tabella 3.B alla voce "Bonus di anni precedenti - Erogabili/erogati".

27) Il documento, approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 13 maggio 2025, è disponibile sul sito internet della Società www.italgas.it, sezione "Investitori - Governance - Remunerazione".

5. Deroghe alla Politica sulla Remunerazione 2025

Il Consiglio di Amministrazione in data 18 settembre 2025, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, nel rispetto della disciplina prevista per le Operazioni con Parti Correlate, anche ai fini di quanto previsto dalla Politica sulla Remunerazione 2025 di Italgas²⁸, ha deliberato una modifica alle opportunità connesse agli incentivi di breve e di lungo termine dell'Amministratore Delegato nelle seguenti misure:

- incremento dell'opportunità target dell'incentivo di breve termine dall'80% all'85% della remunerazione fissa, da applicarsi all'IBT di competenza 2025 con efficacia dalla data di rinnovo della nomina per il mandato 2025-2027, deliberata dall'Assemblea degli Azionisti del 13 maggio 2025 e, per quanto riguarda la carica di Amministratore Delegato, deliberata dal Consiglio di Amministrazione in pari data. L'IBT di competenza 2025 è pertanto calcolato *pro rata*, considerando un'opportunità target pari all'80% della remunerazione fissa per il periodo dal 1° gennaio 2025 al 12 maggio 2025 e pari all'85% della remunerazione fissa per il periodo dal 13 maggio 2025 al 31 dicembre 2025;
- incremento dell'opportunità target dell'incentivo di lungo termine dal 65,5% al 70,5% della remunerazione fissa, da applicarsi al terzo ciclo del Piano di Incentivazione di Lungo termine (ILT) 2023-2025 in attribuzione nel 2025 e relativo al triennio di performance 2025-2027.

Le modifiche apportate fanno seguito al rinnovo del Consiglio di Amministrazione e della carica di Amministratore Delegato, risultando così coerenti con gli obiettivi di *retention* della Politica sulla Remunerazione di Italgas, e riflettono l'evoluzione del Gruppo Italgas successiva all'acquisizione di Zi Rete Gas S.p.A., perfezionata il 1° aprile 2025, e alla sua rapida integrazione, completata in soli 90 giorni con efficacia dal 1° luglio 2025. L'operazione ha, infatti, inaugurato una nuova fase per il Gruppo, caratterizzata da un significativo ampliamento del perimetro operativo e da nuove sfide organizzative e industriali che richiedono una guida strategica più incisiva. A valle del *closing*, il Gruppo Italgas è divenuto il primo operatore europeo nella distribuzione del gas, con 6.343 dipendenti al 31 dicembre 2025 (+46,2% rispetto al 31 dicembre 2024), circa 12,9 milioni di clienti serviti in Italia e Grecia (+60%), 12.867 contatori attivi (+60,4%), 156.655 km di rete gestiti (+86,9%) e presenza in 4.338 comuni (+106,7%), a conferma di una complessità gestionale sensibilmente accresciuta. Il mercato ha premiato la scelta strategica portando la capitalizzazione di mercato a fine anno a € 9,65 miliardi, da € 4,4 miliardi a fine 2024, anche grazie al contributo dell'aumento di capitale da € 1,02 miliardi realizzato con successo nel mese di giugno 2025. L'operazione riveste, inoltre, uno straordinario valore per il Paese, contribuendo a ridefinire il settore e creando un campione europeo in grado di rafforzare la sicurezza energetica e accelerare il raggiungimento degli obiettivi di carbonizzazione previsti dalle strategie europee.

28) Per la descrizione della Politica sulla Remunerazione 2025, si rinvia alla Prima Sezione della "Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2025 e sui Compensi Corrisposti 2024" di Italgas, approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 13 maggio 2025 e disponibile sul sito internet della Società www.italgas.it, sezione "Investitori - Governance - Remunerazione".

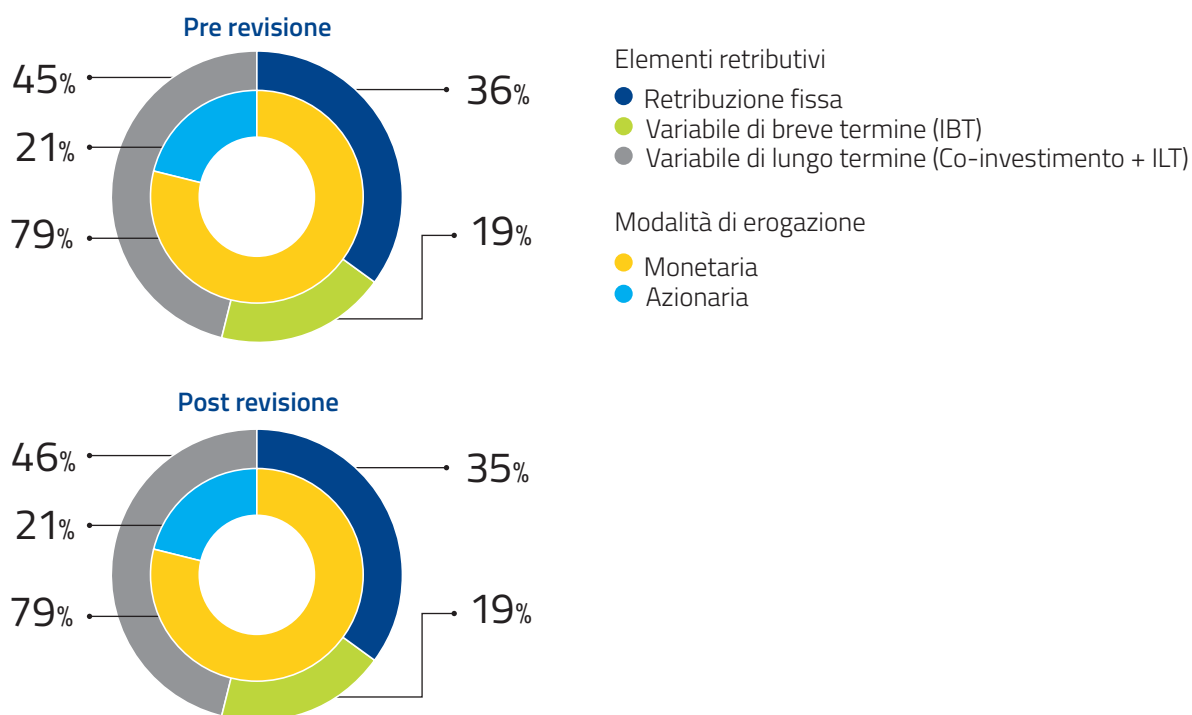
La deroga ai due piani di incentivazione è stata adottata ai sensi di quanto previsto al paragrafo “2.3. Deroghe alla Politica sulla Remunerazione” della Politica sulla Remunerazione 2025, ai sensi del quale: «In via eccezionale e non ricorrente, [...] il Consiglio di Amministrazione di Italgas, nel 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 [...] 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 modifiche all’assetto organizzativo, gestionale e amministrativo dell’impresa tali da impattare sui risultati economico-finanziari e di creazione di valore nel lungo periodo, [...] azioni volte ad attrarre/trattenere i migliori talenti. [...] Gli elementi della Politica sulla Remunerazione 2025 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)».

In particolare, la modifica agli incentivi è legata alla necessità di presidiare con maggiore intensità gli obiettivi immediati legati alla rapida integrazione di 2i Rete Gas, quali la continuità e la qualità del servizio, la realizzazione delle prime sinergie operative, l’allineamento dei processi e dei sistemi informatici e la riorganizzazione territoriale conseguente al nuovo perimetro, nonché gli obiettivi di lungo termine, quali lo sviluppo di programmi di trasformazione digitale e l’allineamento delle reti ai gas rinnovabili, in un contesto regolatorio e competitivo in continua evoluzione. Si ritengono tali obiettivi strategici per consolidare la solidità del modello di business post-fusione e garantire la capacità del Gruppo di generare valore in modo continuo e sostenibile nel tempo.

Le modifiche introdotte determinano un incremento complessivo a target della remunerazione totale per il 2025 dell’Amministratore Delegato di circa il 3,4%, rendendo il *pay-mix* maggiormente orientato alla componente incentivante e coerente con l’orientamento a performance, rischio e sostenibilità. La componente fissa rimane invariata rispetto al mandato precedente e pari a 850.000 euro annui lordi. Al fine di assicurare la massima trasparenza informativa, si riporta di seguito il confronto tra il *pay-mix* dell’Amministratore Delegato per il 2025 prima e dopo la revisione dei compensi.

AMMINISTRATORE DELEGATO

PAY-MIX TEORICO²⁹ PER IL 2025, PRE E POST REVISIONE



Alla luce di quanto precede, le modifiche introdotte non alterano la struttura dei piani di incentivazione approvati dall'Assemblea degli Azionisti e non incidono sui principi e sugli obiettivi degli stessi, tenendo anche in considerazione il limitato rilievo sul piano quantitativo.

²⁹ 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.

Tabelle Consob

- Tabella 1 – Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche 83
- Tabella 2 – Stock option assegnate agli Amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche 92
- Tabella 3.A – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche 93
- Tabella 3.B – Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche 97
- Tabella 4 – Partecipazioni detenute 100



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 Strategiche³⁰.

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 2025, 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 re-

lativi 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";

- nella colonna **"Compensi variabili non equity"**, alla voce **"Partecipazione agli utili"** non è riportato alcun dato, non sussistendo per l'esercizio 2025;
- 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 2025.

³⁰) Non sussistono i presupposti previsti dalla vigente normativa per la disclosure su base individuale.

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	
					Compensi fissi		Compensi per la partecipazione ai Comitati	
Consiglio di Amministrazione								
Benedetta Navarra	(1)	Presidente	01.01.2025 - 13.05.2025	Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2024	109.315	(a)		
Paolo Ciocca	(2)	Presidente	13.05.2025 - 31.12.2025	Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2027	191.507	(a)		
Paolo Gallo	(3)	Amministratore Delegato	01.01.2025 - 31.12.2025	Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2027	859.440	(a)		
Qinjing Shen	(4)	Consigliere	01.01.2025 - 31.12.2025	Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2027	50.000	(a)	20.110	(b)
Maria Sferruzza	(5)	Consigliere	01.01.2025 - 13.05.2025	Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2024	18.219	(a)	7.288	(b)
Manuela Sabbatini	(6)	Consigliere	01.01.2025 - 13.05.2025	Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2024	18.219	(a)	14.575	(b)
Claudio De Marco	(7)	Consigliere	01.01.2025 - 13.05.2025	Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2024	21.863	(a)	14.575	(b)
Lorenzo Parola	(8)	Consigliere	01.01.2025 - 13.05.2025	Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2024	18.219	(a)	14.575	(b)
Fabiola Mascardi	(9)	Consigliere	01.01.2025 - 13.05.2025	Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2024	18.219	(a)	14.575	(b)
Gianmarco Montanari	(10)	Consigliere	01.01.2025 - 31.12.2025	Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2027	50.000	(a)	40.219	(b)
Fabio Barchiesi	(11)	Consigliere	13.05.2025 - 31.12.2025	Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2027	31.918	(a)	12.877	(b)
Cecilia Andreoli	(12)	Consigliere	13.05.2025 - 31.12.2025	Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2027	31.918	(a)	23.178	(b)
Costanza Bianchini	(13)	Consigliere	13.05.2025 - 31.12.2025	Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2027	31.918	(a)	25.753	(b)

3 Compensi variabili non equity		4	5	6	7	8
Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				109.315		
				191.507		
1.740.326 (b)		29.785 (c)	3.800 (d)	2.633.351	1.228.863 (e)	
				70.110		
				25.507		
				32.795		
				36.438		
				32.795		
				32.795		
				90.219		
				44.795		
				55.096		
				57.671		

Nome e Cognome	Note	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	1		2	
					Compensi fissi		Compensi per la partecipazione ai Comitati	
Erika Furlani	(14)	Consigliere	13.05.2025 - 31.12.2025	Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2027	31.918	(a)	25.753	(b)
Alessandra Faella	(15)	Consigliere	13.05.2025 - 31.12.2025	Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2027	31.918	(a)	23.178	(b)
Collegio Sindacale								
Giulia Pusterla	(16)	Presidente	01.01.2025 - 31.12.2025	Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2027	70.000	(a)		
Maurizio Di Marcotullio	(17)	Sindaco effettivo	01.01.2025 - 31.12.2025	Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2027	45.000	(a)		
Paola Maria Maiorana	(18)	Sindaco effettivo	01.01.2025 - 13.05.2025	Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2027	16.397	(a)		
Eliana Quintili	(19)	Sindaco effettivo	13.05.2025 - 31.12.2025	Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2027	28.726	(a)		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche								
N. 11 Dirigenti con Responsabilità Strategiche (20)					2.961.009	(a)		
Totale complessivo					4.635.723		236.658	

3		4	5	6	7	8
Compensi variabili non equity						Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	
				57.671		
				55.096		
				70.000		
				45.000		
				16.397		
				28.726		
3.446.368 (b)		222.474 (c)		6.629.851	1.832.008 (d)	
5.186.695		252.259	3.800	10.315.134	3.060.871	

1) 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 1° gennaio 2025 al 13 maggio 2025, che assorbe il compenso annuo stabilito dall'Assemblea del 26 aprile 2022 per la carica di Consigliere.

2) Paolo Ciocca - Presidente del Consiglio di Amministrazione

- a) L'importo comprende il compenso fisso annuo per le attribuzioni deliberate dal Consiglio di Amministrazione del 18 settembre 2025, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 13 maggio 2025 al 31 dicembre 2025, che assorbe il compenso annuo stabilito dall'Assemblea del 13 maggio 2025 per la carica di Consigliere.

3) Paolo Gallo - Amministratore Delegato

- a) L'importo di 859.440,06 euro comprende:
 - i compensi fissi annui, *pro rata temporis*, approvati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 15 settembre 2022, che assorbono il compenso annuo stabilito dall'Assemblea del 26 aprile 2022 per la carica di Consigliere;
 - i compensi fissi annui, *pro rata temporis*, deliberati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 18 settembre 2025, che assorbono il compenso fisso stabilito dall'Assemblea degli Azionisti del 13 maggio 2025 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 9.440,00 euro).
- b) L'importo è relativo a 591.551,28 euro dell'incentivo monetario annuale 2025 da erogare nel 2026, a 723.775,00 euro dell'Incentivo di Lungo Termine attribuito nel 2023 e da erogare nel 2026 e a 425.000,00 euro della prima *tranche* del Transaction Bonus erogata nel 2025.

Si specifica, inoltre, che nel 2025 sono stati erogati i seguenti incentivi di competenza 2024: 555.594,00 euro relativi all'incentivo monetario

annuale 2024; 656.463,93 euro relativi all'Incentivo Monetario di Lungo Termine attribuito 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) Qinjing Shen - 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 1° gennaio 2025 al 13 maggio 2025, e il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 13 maggio 2025 per la carica di Consigliere, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 13 maggio 2025 al 31 dicembre 2025.
- 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 1° gennaio 2025 al 13 maggio 2025, e il compenso fisso annuo stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 18 settembre 2025 per la partecipazione, in qualità di Componente, al Comitato per la Creazione del Valore Sostenibile, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 27 giugno 2025 al 31 dicembre 2025.

5) 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 1° gennaio 2025 al 13 maggio 2025.
- 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 1° gennaio 2025 al 13 maggio 2025.

6) 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 1° gennaio 2025 al 13 maggio 2025.
- a) L'importo comprende i compensi fissi annui stabiliti dal Consiglio di Amministrazione del 18 maggio 2022 per la partecipazione, in qualità di Componente, al Comitato Nomine e Remunerazione, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 1° gennaio 2025 al 13 maggio 2025, e per la partecipazione, in qualità di Componente, al Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 1° gennaio 2025 al 13 maggio 2025.

7) 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 1° gennaio 2025 al 13 maggio 2025, e il compenso fisso annuo stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 13 giugno 2023 per la carica di Lead Independent Director, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 1° gennaio 2025 al 13 maggio 2025.
- b) L'importo comprende i compensi fissi annui stabiliti dal Consiglio di Amministrazione del 18 maggio 2022 per la partecipazione, in qualità di Componente, al Comitato Nomine e Remunerazione, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 1° gennaio 2025 al 13 maggio 2025, e per la partecipazione, in qualità di Componente, al Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 1° gennaio 2025 al 13 maggio 2025.

8) 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 1° gennaio 2025 al 13 maggio 2025.
- c) L'importo comprende i compensi fissi annui stabiliti 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 1° gennaio 2025 al 13 maggio 2025.

9) 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 1° gennaio 2025 al 13 maggio 2025.
- b) L'importo comprende i compensi fissi annui stabiliti 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 1° gennaio 2025 al 13 maggio 2025.

10) 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 1° gennaio 2025 al 13 maggio 2025, e il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 13 maggio 2025 per la carica di Consigliere, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 13 maggio 2025 al 31 dicembre 2025.
- 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 1° gennaio 2025 al 13 maggio 2025, e il compenso fisso annuo stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 18 settembre 2025 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 27 giugno 2025 al 31 dicembre 2025.

11) Fabio Barchiesi - Consigliere

- a) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 13 maggio 2025 per la carica di Consigliere, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 13 maggio 2025 al 31 dicembre 2025.
- b) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 18 settembre 2025 per la partecipazione, in qualità di Componente, al Comitato Nomine e Remunerazione, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 27 giugno 2025 al 31 dicembre 2025.

12) Cecilia Andreoli - Consigliere

- a) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 13 maggio 2025 per la carica di Consigliere, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 13 maggio 2025 al 31 dicembre 2025.
- b) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 18 settembre 2025 per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Comitato Nomine e Remunerazione, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 27 giugno 2025 al 31 dicembre 2025.

13) Costanza Bianchini - Consigliere

- a) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 13 maggio 2025 per la carica di Consigliere, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 13 maggio 2025 al 31 dicembre 2025.
- b) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 18 settembre 2025 per la partecipazione, in qualità di Componente, al Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 27 giugno 2025 al 31 dicembre 2025, e il compenso fisso annuo stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 18 settembre 2025 per la partecipazione, in qualità di Componente, al Comitato per la Creazione del Valore Sostenibile, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 27 giugno 2025 al 31 dicembre 2025.

14) Erika Furlani - Consigliere

- a) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 13 maggio 2025 per la carica di Consigliere, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 13 maggio 2025 al 31 dicembre 2025.
- b) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 18

settembre 2025 per la partecipazione, in qualità di Componente, al Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 27 giugno 2025 al 31 dicembre 2025, e il compenso fisso annuo stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 18 settembre 2025 per la partecipazione, in qualità di Componente, al Comitato Nomine e Remunerazione, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 27 giugno 2025 al 31 dicembre 2025.

15) Alessandra Faella - Consigliere

- a) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 13 maggio 2025 per la carica di Consigliere, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 13 maggio 2025 al 31 dicembre 2025.
- b) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 18 settembre 2025 per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Comitato per la Creazione del Valore Sostenibile, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 27 giugno 2025 al 31 dicembre 2025.

16) 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 1° gennaio 2025 al 13 maggio 2025, e il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 13 maggio 2025 per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Collegio Sindacale, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 13 maggio 2025 al 31 dicembre 2025.

17) Maurizio Di Marcotullio - 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 1° gennaio 2025 al 13

maggio 2025, e il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 13 maggio 2025 per la partecipazione, in qualità di Sindaco Effettivo, al Collegio Sindacale, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 13 maggio 2025 al 31 dicembre 2025.

18) 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 1° gennaio 2025 al 13 maggio 2025.

19) Eliana Quintili - Sindaco effettivo

- a) L'importo comprende il compenso fisso annuo stabilito dall'Assemblea del 13 maggio 2025 per la partecipazione, in qualità di Sindaco Effettivo, al Collegio Sindacale, *pro rata temporis* per la carica ricoperta dal 13 maggio 2025 al 31 dicembre 2025.

20) Dirigenti con Responsabilità Strategiche

- a) L'importo di 2.961.008,92 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 48.677,48 euro.
- b) L'importo di 3.446.368,32 euro comprende:
- il valore lordo aggregato dell'incentivo monetario annuale 2025 da erogare nel 2026, pari a 1.306.338,74 euro;

- il valore lordo aggregato dell'Incentivo di Lungo Termine attribuito nel 2023 e da erogare nel 2026, pari a 1.103.466,00 euro;
- il controvalore monetario aggregato dei diritti relativi al Piano di Co-investimento 2021-2023 attribuito nel 2023 ed erogato a due Dirigenti con Responsabilità Strategiche nominati Gestori Indipendenti / Responsabili della Conformità, pari a 293.063,34 euro;
- il valore lordo aggregato della prima *tranche* del Transaction Bonus erogata nel 2025, pari a 743.500,24 euro.

Si specifica, inoltre, che nel corso del 2025 sono stati erogati i seguenti incentivi di competenza 2024: 1.196.247,15 euro relativi all'incentivo monetario annuale 2024; 954.349,90 euro relativi all'Incentivo Monetario di Lungo Termine attribuito nel 2022; 236.636,84 euro in qualità di incentivo relativo al Piano di Bonus Bank 2021-2023 attribuito 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 2023-2025 assegnato all'Amministratore Delegato e, a livello aggregato, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché gli strumenti finanziari attribuiti agli stessi e ancora differiti con riferimento alla seconda tranche del Transaction Bonus.

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 2025 è stato pari a 5,6514 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* 2023-2025 e consuntivato dal Consiglio di Amministrazione in data 3 marzo 2026;
- 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		Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di attribuzione (euro)
Paolo Gallo Amministratore Delegato	Piano di Co-investimento 2023 CdA Italgas del 09/03/2023						
	Piano di Co-investimento 2024 CdA Italgas del 12/03/2024	51.860	Triennale				
	Piano di Co-investimento 2025 CdA Italgas del 12/02/2025			52.937			299.168
	Transaction Bonus CdA Italgas del 24/10/2024	80.144	18 mesi dal closing				
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Piano di Co-investimento 2023 CdA Italgas del 09/03/2023						
	Piano di Co-investimento 2024 CdA Italgas del 12/03/2024	85.044	Triennale				
	Piano di Co-investimento 2025 CdA Italgas del 12/02/2025			88.018			497.425
	Transaction Bonus CdA Italgas del 24/10/2024	112.391	18 mesi dal closing				
Totale		329.439		140.955		796.593	

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
Periodo di vesting	Data di attribuzione	Prezzo di mercato all'attribuzione (euro)	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value (euro)
				154.822	10,7230	313.539
						288.257
Triennale	12/02/2025	5,6514				222.177
						404.891
				231.215	10,7230	422.088
						472.705
Triennale	12/02/2025	5,6514				369.411
						567.804
				386.037		3.060.871



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 2025;
- nella colonna "**Bonus dell'anno - Differito**" è riportato l'importo dell'incentivo attribuito nell'anno 2025 in attuazione del Piano di Incentivazione di Lungo Termine (ILT);
- 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 Regolamenti 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, nonché gli importi monetari erogati con riferimento alla prima tranche del Transaction Bonus;
- 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	
Consiglio di Amministrazione			
Paolo Gallo	Amministratore Delegato	Piano di Incentivazione Breve Termine 2025 CdA Italgas del 03/03/2026	
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023 CdA Italgas del 24/10/2023	
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2024 CdA Italgas del 24/10/2024	
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2025 CdA Italgas del 29/10/2025	
		Transaction Bonus CdA Italgas del 24/10/2024	
			Totale
Dirigenti con Responsabilità Strategiche			
N. 11 Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Piano di Incentivazione Breve Termine 2025 CdA Italgas del 03/03/2026	
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023 CdA Italgas del 26/10/2022	
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2024 CdA Italgas del 24/10/2023	
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2025 CdA Italgas del 24/10/2024	
		Piano di Bonus Bank 2023 - CdA Italgas del 09/03/2023 Erogazione monetaria Gestori Indipendenti come da normativa unbundling funzionale	
		Piano Bonus Bank 2024 - CdA Italgas del 12/03/2024 Erogazione monetaria Gestori Indipendenti come da normativa unbundling funzionale	
		Piano Bonus Bank 2025 - CdA Italgas del 12/02/2025 Erogazione monetaria Gestori Indipendenti come da normativa unbundling funzionale	
	Transaction Bonus (*) CdA Italgas del 24/10/2024		
			Totale
			Totale complessivo

(*) L'importo include il Transaction Bonus destinato a n.1 Dirigente con Responsabilità Strategiche nominato quale Gestore Indipendente ed erogato in due tranche di uguale importo, rispettivamente al *closing* e a 18 mesi dal *closing*, entrambe in forma monetaria.

Bonus dell'anno		Periodo di differimento	Bonus di anni precedenti		Ancora differiti	Altri bonus
Erogabile/ erogato	Differito		Non più erogabili	Erogabili/ erogati		
591.551						
				723.775		
					556.750	
	599.250	Triennale				
				425.000		
591.551	599.250		0	1.148.775	556.750	0
1.306.339						
				1.103.466		
					909.210	
	979.993	Triennale				
				293.063		
					122.772	
	130.578					
				743.500	147.500	
1.306.339	1.110.571		0	2.140.030	1.179.482	0
1.897.890	1.709.821		0	3.288.805	1.736.232	0

Tabella 4 - Partecipazioni detenute

Nella Tabella seguente sono indicate, ai sensi dell'art 84-*quater*, quarto comma, del Regolamento Emissivi 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 2025)

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero di azioni possedute al 31 dicembre 2024	Numero di azioni acquistate nel 2025	Numero di azioni vendute nel 2025	Numero di azioni possedute al 31 dicembre 2025
Paolo Gallo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Italgas	586.172	288.561 (*)	55.000 (**)	819.733 (***)
Paolo Ciocca	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Italgas	0	0	0	0
Fabio Barchiesi	Consigliere	Italgas	0	0	0	0
Gianmarco Montanari	Consigliere	Italgas	200	50 (***)	0	250
Qinjing Shen	Consigliere	Italgas	0	0	0	0
Costanza Bianchini	Consigliere	Italgas	0	0	0	0
Alessandra Faella	Consigliere	Italgas	0	0	0	0
Erika Furlani	Consigliere	Italgas	0	0	0	0
Cecilia Andreoli	Consigliere	Italgas	0	0	0	0
Giulia Pusterla	Presidente del Collegio Sindacale	Italgas	0	0	0	0
Eliana Quintili	Sindaco Effettivo	Italgas	0	0	0	0
Maurizio Di Marcotullio	Sindaco Effettivo	Italgas	0	0	0	0

(*) Di queste: (i) n. 124.615 azioni ordinarie sono state assegnate a titolo gratuito a seguito della maturazione dei diritti attribuiti ai sensi del "Piano di Co-Investimento 2021-2023" (secondo ciclo) approvato dall'Assemblea del 20 aprile 2021; (ii) n. 163.446 azioni sono state sottoscritte in esecuzione dell'aumento di capitale a pagamento deliberato dall'Assemblea straordinaria del 10 aprile 2025; (iii) n. 500 azioni sono state sottoscritte in esecuzione dell'aumento di capitale a pagamento deliberato dall'Assemblea straordinaria del 10 aprile 2025 da persona strettamente legata (i.e. coniuge, figli, direttamente o per il tramite di società controllate, società fiduciarie o per interposta persona) all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Italgas.

(**) Vendita di azioni ordinarie assegnate gratuitamente in data 12 febbraio 2025 in esecuzione del secondo ciclo del "Piano di Co-investimento 2021-2023" approvato dall'Assemblea del 20 aprile 2021, ai fini della copertura degli oneri fiscali connessi a tale assegnazione secondo quanto previsto dal Piano medesimo.

(***) Di queste, n. 2.500 azioni sono possedute da persona strettamente legata (i.e. coniuge, figli, direttamente o per il tramite di società controllate, società fiduciarie o per interposta persona) all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Italgas.

(****) Sottoscrizione di nuove azioni derivanti dall'aumento di capitale di Italgas deliberato dall'Assemblea straordinaria del 10 aprile 2025.

TABELLA 4.B: PARTECIPAZIONI DETENUTE DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

(Situazione al 31 dicembre 2025)

	Società partecipata	Numero di azioni possedute al 31 dicembre 2024	Numero di azioni acquistate nel 2025	Numero di azioni vendute nel 2025	Numero di azioni possedute al 31 dicembre 2025
N. 11 Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Italgas	220.100	165.940 (*)	207.228 (**)	178.812 (***)

(*) Di queste: (i) n. 149.188 azioni sono state assegnate a seguito della maturazione dei diritti attribuiti ai sensi del "Piano di Co-investimento 2021-2023" (secondo ciclo) approvato dall'Assemblea del 20 aprile 2021; (ii) n. 16.752 azioni sono state sottoscritte in esecuzione dell'aumento di capitale a pagamento deliberato dall'Assemblea straordinaria del 10 aprile 2025.

(**) Di queste: (i) per n. 43.988 è stata compiuta una vendita di azioni ordinarie Italgas S.p.A. assegnate gratuitamente in data 12 febbraio 2025 in esecuzione del secondo ciclo del "Piano di Co-investimento 2021-2023" approvato dall'Assemblea del 20 aprile 2021, ai fini della copertura degli oneri fiscali connessi a tale assegnazione secondo quanto previsto dal Piano medesimo; (ii) per n. 163.240 azioni si tratta di una vendita di azioni ordinarie Italgas.

(***) Numero azioni possedute al 31 dicembre 2025 da Dirigenti con Responsabilità Strategiche e/o da persona a loro strettamente legata (i.e. coniuge, figli, direttamente o per il tramite di società controllate, società fiduciarie o per interposta persona).



