



EXECUTIVE SUMMARY

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

Anno 2025

*Attuazione dell'art. 123-ter del D.lgs. 58/1998 in materia di trasparenza
delle Remunerazioni degli Amministratori di Società Quotate*

Emittente: Acea S.p.A.

Sito Web: <https://www.gruppo.acee.it/>



SEZIONE I



Attraverso la sua politica di remunerazione, il Gruppo Acea mira ad attrarre, motivare e trattenere persone che sono fondamentali per il successo dell'azienda, grazie alle loro competenze tecniche e manageriali, nonché ai loro diversi profili in termini di genere ed esperienze.

La politica di remunerazione riflette e sostiene la strategia e i valori del Gruppo, che si impegna a creare valore sostenibile di lungo periodo per tutti gli *stakeholder*.

La sezione seguente fornisce una panoramica sintetica della politica di remunerazione applicabile per l'anno 2025. Vengono inclusi anche i dati sulle votazioni assembleari riguardanti l'approvazione delle ultime Relazioni sulla Remunerazione e il *CEO pay ratio*. Inoltre, viene evidenziato come la politica retributiva contribuisca a mitigare i diversi fattori di rischio.

Quadro di sintesi

Di seguito viene presentato un quadro di sintesi della politica di remunerazione per l'anno 2025.

Politica sulla Remunerazione 2025			
Componente	Finalità e caratteristiche	Condizioni per l'attuazione	Importi
Remunerazione Fissa	La componente fissa della retribuzione è determinata dalla specializzazione professionale e dal ruolo organizzativo ricoperto con le connesse responsabilità, riflettendo le competenze tecniche, professionali e manageriali.	Le condizioni per la relativa definizione si basano sulla verifica del posizionamento retributivo attraverso <i>benchmark</i> di mercato coerenti con le caratteristiche di Acea e dei ruoli assegnati.	AD/DG: 775.000 € annui, di cui: • 480.000 € RAL; • 250.000 € emolumento carica AD; • 45.000 € emolumento consigliere Presidente: 295.000 € annui, di cui: • 250.000 € emolumento Presidente; • 45.000 € emolumento consigliere DRS: retribuzione determinata in base alla complessità e alle responsabilità del ruolo ricoperto nel Gruppo.
Retribuzione Variabile di Breve Periodo (MBO)	La componente variabile annuale riconosce e premia gli obiettivi assegnati e i risultati raggiunti in correlazione agli obiettivi annuali di budget, costituendo un'importante leva motivazionale.	KPI MBO 2025: EBITDA (peso 30%); PFN (peso 25%); Utile Netto (peso 25%); Obiettivo Composito di Sostenibilità (peso 20%).	L'incentivo, assegnato individualmente a ciascun beneficiario, è calcolato come percentuale rispetto alla componente fissa. AD/DG: Livello di incentivazione a target pari al 50% Presidente: non prevista DRS: Livello di incentivazione fino ad un massimo del 50% a target.



Retribuzione Variabile di Medio-Lungo Periodo (LTIP)	La componente variabile di Medio-Lungo Periodo garantisce l'allineamento tra gli interessi del <i>Management</i> e quelli degli azionisti e la <i>retention</i> delle figure chiave. Essa mira al rispetto di principi economico-finanziari e di sostenibilità e al ritorno economico dell'investimento da parte degli azionisti, misurando la redditività del capitale investito. Il piano LTIP è articolato su tre cicli triennali, ciascuno con decorrenza 2024, 2025 e 2026.	Erogazione di un importo in denaro, a fronte del raggiungimento di obiettivi predeterminati alla fine del triennio di riferimento. KPI LTIP 2024-2026 - II Ciclo 2025-2027: EPS Cumulato (peso 30%); CAPEX Regolato Cumulato (peso 25%); PFN/EBITDA (peso 25%); Obiettivo Composito di Sostenibilità (peso 20%) Caratteristiche: Piano monetario <i>rolling</i> con <i>vesting</i> triennale.	L'incentivo, assegnato individualmente a ciascun beneficiario, è calcolato come percentuale rispetto alla componente fissa. AD/DG: livelli di incentivazione a target pari al 60%. DRS: livello di incentivazione fino ad un massimo a target del 60%.
Benefici non monetari	Integrano il pacchetto retributivo in una logica di <i>total reward</i> attraverso <i>benefit</i> di natura prevalentemente previdenziale e assistenziale.	Le condizioni sono definite dalla contrattazione collettiva nazionale e dagli accordi integrativi nazionali. I piani di <i>benefit</i> non prevedono sistemi individuali discrezionali.	Presidente: auto aziendale, polizza D&O <i>Liability</i>, piani sanitari. AD/DG e DRS: D&O <i>Liability</i>, Piani previdenziali, Piani assicurativi e sanitari, Auto aziendale, Eventuale Alloggio, Buoni pasto.
Severance	Trattamenti in caso di cessazione del rapporto per licenziamento/revoca senza giusta causa o mancata rinomina nella carica sociale, finalizzato a tutelare gli interessi del Gruppo, evitando contenziosi.	Per AD/DG: In caso di revoca dalla carica di AD, prima della naturale scadenza del mandato, in assenza di giusta causa, e/o recesso dal rapporto di lavoro da parte di Acea, sempre in assenza di giusta causa, è prevista la corresponsione all'AD/DG di un trattamento complessivo pari a 30 mensilità lorde, da intendersi sostitutivo di quanto previsto dalla contrattazione collettiva in caso di licenziamento e da calcolare prendendo a riferimento i trattamenti economici spettanti sia come DG che come AD, a condizione che vengano a cessare contestualmente sia il rapporto di lavoro, sia la carica sociale. Nel caso in cui, alla naturale scadenza del mandato, l'AD non venga rinominato, lo stesso avrà facoltà di recedere dal rapporto di lavoro, entro 15 giorni dalla nomina del nuovo Amministratore Delegato, percependo un importo lordo pari a 30 mensilità di retribuzione, calcolate prendendo a riferimento il solo trattamento economico spettante per la posizione dirigenziale. Per DRS: fino a un massimo di 18 mensilità di retribuzione fissa e variabile a titolo di indennità supplementare oltre all'indennità di preavviso, in linea con la <i>policy</i> "Gestione Esodo Dirigenti" del Gruppo.	

Lo Scenario di medio-lungo periodo

La *mission* di Acea si propone di consolidare le posizioni di *leadership* infrastrutturale nei settori regolati Acqua, Elettrico e Ambiente, integrando sempre di più i criteri ESG nelle decisioni di business e rafforzando l'impegno per la valorizzazione delle persone.

Il Piano industriale 2024-2028, che prevede un forte aumento degli investimenti, rafforza il ruolo del Gruppo come operatore infrastrutturale, protagonista della transizione energetica, della decarbonizzazione e della valorizzazione del territorio, in un'ottica di economia circolare.

Nello specifico, il Piano Industriale di Acea verte su tre pilastri principali:



Green

- Focus su infrastrutture regolate rafforzando posizionamento ed espandendosi in segmenti contigui.
- Trasversalità ESG nei business aziendali.



Diligent

- Centralità delle persone.
- Eccellenza operativa con forte disciplina su costi e investimenti per sostenere generazione di cassa.
- Ottimizzazione struttura finanziaria e allocazione capitale.



Growth

- Incremento Capex (anche su innovazione).
- Crescita valore per gli azionisti (RAB / Utile / Dividendi).

In particolare, lo scenario di medio-lungo periodo per il Gruppo tiene conto del contesto macroeconomico, della transizione ecologica e delle necessità di investimento nei business in cui l'Azienda opera, con particolare focus sulle attività regolate nel ciclo idrico, la distribuzione elettrica e l'ambiente.

I tre pilastri sopra descritti sono stati declinati in quattro macro-obiettivi di seguito rappresentati, rispetto ai quali il *Top Management* dell'azienda, e in generale tutte le persone del Gruppo, si focalizzeranno per tragguradare i *target* strategici che Acea si è data all'interno del nuovo Piano Industriale.



Verranno realizzati progetti chiave che aumenteranno significativamente gli investimenti nei *business* regolati sempre nel rispetto dei *driver* di sostenibilità economica, della valorizzazione delle Risorse Umane e della vicinanza al territorio in cui ACEA opera.

La crescita industriale prevista avverrà in parallelo ad uno sviluppo tecnologico delle città e delle infrastrutture e ad un impatto ambientale ridotto in termini di protezione della risorsa idrica, di decarbonizzazione, incremento dell'economia circolare, resilienza della rete di distribuzione elettrica ed efficienza energetica.

Pertanto, la politica di remunerazione di Acea rappresenta una leva indispensabile a sostegno del Piano Industriale del Gruppo, concepita come un fattore che contribuisce ad attrarre e trattenere competenze con consolidate esperienze in realtà organizzative complesse, al fine di migliorare la performance aziendale e supportare la creazione di valore nel medio-lungo periodo.

In particolare, la politica di remunerazione definisce dei sistemi di incentivazione che si riflettono coerentemente negli obiettivi strategici del Gruppo come rappresentato nell'immagine sottostante:

**PIANO
INDUSTRIALE
ACEA2024-2028**



Leader nei
settori
regolati



Eccellenza e
semplificazione
operativa



Valorizzazione
transizione
energetica e
territorio



Centralità
delle
persone

PIANO MBO	EBITDA	✓	✓		
	PFN	✓	✓		
	Utile Netto	✓			
	Riduzione Indice Frequenza Infortuni		✓		✓
	Ottimizzazione del comparto fognario-depurativo	✓	✓	✓	
	Incremento del telecontrollo cabine secondarie in MT	✓	✓	✓	
	Incremento delle plastiche avviate a recupero	✓	✓	✓	
PIANO LTI	EPS Cumulato	✓			
	PFN/EBITDA	✓	✓		
	CAPEX Regolato Cumulato	✓	✓		
	Diversità di genere nella compagine manageriale				✓
	Riduzione della % perdite idriche	✓	✓	✓	
	Riduzione dei fanghi prodotti		✓	✓	
	Incremento resilienza e potenziamento Rete BT	✓	✓	✓	

Sostenibilità e remunerazioni

Acea orienta il suo modello di sostenibilità facendo riferimento all'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, adottato dall'Assemblea dell'ONU dal 2015, e che costituisce il programma di azione condiviso globalmente per promuovere il potenziale di sviluppo e il benessere degli individui, in armonia con l'ambiente e le sue risorse, così da poter garantire un progresso condiviso e di lungo periodo.

In un contesto di mercato in cui è sempre più diffuso il collegamento tra i meccanismi di retribuzione variabile e il raggiungimento di risultati sociali e ambientali, oltre che economici, il Gruppo Acea conferma il percorso di maggior integrazione della sostenibilità nelle attività d'impresa, adottato negli anni, anche attraverso un rafforzamento del proprio impegno.

Tale intento trova attuazione anche nella struttura dei piani di incentivazione del Gruppo, in quanto anche nell'anno 2025 si conferma l'attenzione alla tematica inerente la sfera di sostenibilità - sia nel piano di incentivazione di breve periodo, sia nel piano di incentivazione di lungo periodo – con adeguato bilanciamento rispetto agli altri obiettivi economico finanziari.



Per quanto attiene il sistema di incentivazione variabile di breve periodo (MBO) e per il secondo ciclo del Long Term Incentive Plan 2024-2026, è prevista la presenza di un obiettivo composito di sostenibilità, declinato sui seguenti indicatori:

PIANO MBO 2025	PIANO Long Term Incentive Plan 2025-2027
OBIETTIVO COMPOSITO DI SOSTENIBILITÀ	OBIETTIVO COMPOSITO DI SOSTENIBILITÀ
Riduzione Indice Frequenza Infortuni (esclusi infortuni in itinere)	Equa rappresentanza in termini di diversità di genere nella compagine manageriale di Acea
Ottimizzazione del comparto fognario-depurativo tramite interventi di potenziamento su impianti e di dismissione/centralizzazione	Riduzione della % perdite idriche (su volumi immessi) rispetto al valore anno base
Incremento del telecontrollo delle cabine secondarie in media tensione	Riduzione dei fanghi prodotti (t) rispetto al valore anno base
Incremento delle plastiche avviate al recupero (economia circolare area Ambiente)	Incremento resilienza e potenziamento Rete BT

Gli obiettivi delineati nel piano di sostenibilità 2024-2028 sono stati sviluppati in stretta coerenza con gli investimenti previsti dal piano industriale. Questo approccio integrato garantisce che le iniziative di sostenibilità non solo rispondano alle esigenze ambientali e sociali, ma siano anche allineate con la strategia di crescita a lungo termine. In questo modo, si assicura la creazione di valore sostenibile per tutti gli *stakeholder*, promuovendo al contempo l'innovazione e la competitività dell'azienda.

Remunerazione e Condizione di Lavoro dei Dipendenti

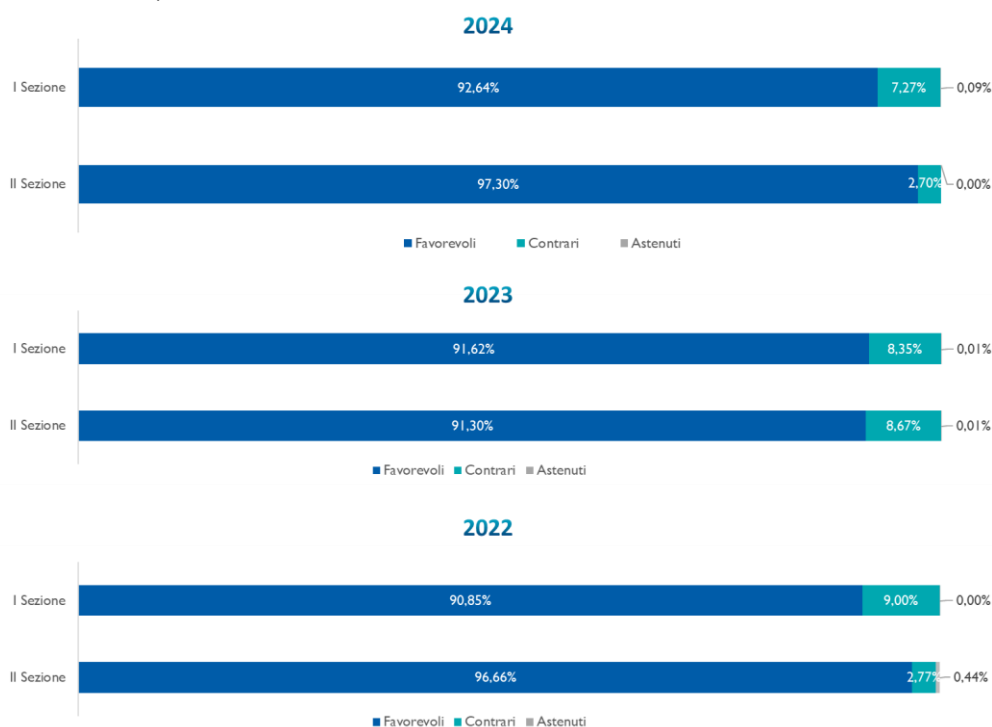
Le Persone rappresentano per ogni organizzazione un asset fondamentale per rimanere competitivi in un contesto economico e sociale in trasformazione. Acea presta ascolto alle esigenze delle proprie persone ed elabora una *People Strategy* declinata in iniziative. Il Gruppo Acea crede fortemente nella valorizzazione del capitale umano come principale *driver* di *business*. La società monitora annualmente le condizioni di lavoro dei dipendenti al fine di garantire una politica di remunerazione coerente a tutti i livelli dell'organizzazione. A tal fine si annoverano le principali iniziative in ambito Risorse Umane adottate dalla Società:

- Annualmente viene redatto un piano *Equality & Care* che raccoglie gli obiettivi e i relativi progetti, sia in ambito *diversity & inclusion* sia in ambito di *welfare* aziendale.
- Nel 2024 è stato confermato il progetto relativo alla "Piattaforma dell'Uguaglianza", un "luogo fisico e virtuale" di diffusione della cultura *Equity, Diversity & Inclusion* (ED&I) pensato per generare idee. Nel corso del 2024 è stato realizzato un evento dedicato a tutti i partecipanti con l'obiettivo di aumentare l'*engagement*, creare connessioni e proporre idee progettuali in ambito ED&I. Il progetto continuerà nel 2025.
- Acea SpA ha inoltre ottenuto la Certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere. La certificazione ha validità triennale con sorveglianza annuale. Contestualmente al mantenimento della certificazione per Acea Spa, è stata effettuata l'estensione alle seguenti società: Acea Ato2, Areti, Acea Ambiente, Acea Energia, Acea Infrastructure.

- Per il benessere dei propri dipendenti Acea ha sviluppato anche un sistema integrato di *welfare* aziendale, fondato sull'ascolto dei dipendenti e dei loro fabbisogni e declinato attraverso sei pilastri fondamentali: salute, corporate *wellness*, *family care*, agevolazioni economiche, previdenza complementare e solidarietà. Numerose iniziative sono state attuate per implementare i pilastri del *welfare*, come, ad esempio, campagne di prevenzione sanitaria, servizi di supporto per il benessere psico-fisico e di sostegno alla genitorialità, agevolazioni economiche attraverso la sottoscrizione di diverse convenzioni *corporate* e partecipazione a diverse iniziative di solidarietà.
- Al fine, inoltre, di sviluppare competenze e nuovi *mindset* delle nostre Persone nel corso del 2024, in continuità con gli anni precedenti, sono stati realizzati corsi di formazione erogati in *distance* e *live*, in *partnership* con strutture di alto profilo (Università, *Business School*, Centri di Ricerca, Studi professionali, etc.) negli ambiti manageriale, *governance* e tecnico-digitale.
- Infine, anche nel 2024 il Gruppo ACEA ha partecipato alla certificazione *Top Employer*, che analizza le strategie HR di migliaia di Aziende a livello mondiale, collocandosi nella classifica delle migliori 151 Aziende italiane. In particolare, la certificazione *Top Employer*, ricevuta per il quarto anno consecutivo, premia l'eccellenza delle politiche e strategie HR e viene rilasciata alle aziende che soddisfano elevati standard richiesti dalla *HR Best Practices Survey*. L'Azienda rispetto allo scorso anno è migliorata ulteriormente rispetto alle aree di *Employer Branding*, *Diversity Equity & Inclusion*, *Talent Acquisition*, *Career* e *Wellbeing*.

Risultati di voto assembleare e processo di engagement

L'assemblea degli azionisti tenutasi in data 12 aprile 2024, secondo quanto previsto dalla normativa vigente al momento della votazione (art. 123-ter, sesto comma, del TUF), in virtù del recepimento della SHRD II, ha espresso un voto vincolante sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione 2024 e un voto consultivo sulla seconda sezione. Di seguito si riporta il confronto dei voti assembleari 2022 e 2023 e 2024 (prima e seconda sezione).





L'andamento delle votazioni degli ultimi 3 anni mostrano un *trend* positivo di crescita dei voti favorevoli. Ciò a testimonianza dell'importanza che Acea pone su due aspetti chiave e fondamentali correlati alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: i) analisi annuale degli esiti delle votazioni assembleari, con un focus particolare sugli azionisti di minoranza e i razionali delle votazioni contrarie; ii) dialogo costante con gli *stakeholder* (azionisti, investitori istituzionali, *proxy advisor*).

Il dialogo con gli *stakeholder* impegna Acea nel definire una Politica di remunerazione che recepisca ed integri le indicazioni e i *feedback* degli stessi, sia allineata alle *best practice* di mercato e nel miglioramento costante della *disclosure* fornita all'interno della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, favorendo una comunicazione trasparente, chiara ed immediata della Politica e delle sue principali caratteristiche.

Nello specifico, Acea nel corso del 2024 ha condotto le attività di *engagement* con i principali *proxy advisor*, finalizzato ad approfondire le osservazioni espresse dagli stessi in merito alla Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2024. Oltre alle attività di *engagement* Acea ha successivamente sviluppato un'analisi sulle *best practice* di mercato che aveva tre obiettivi principali: i) verificare eventuali *gap* in termini di informazioni contenute all'interno della Relazione sulla Remunerazione annuale; ii) verificare le modalità di rappresentazione delle informazioni; iii) verificare la composizione del *panel* di *peer* presi a riferimento per le analisi relative.

Dalle proficue attività di *engagement* e dalle analisi delle *best practice* di mercato svolte sono emersi una serie di elementi che Acea ha considerato migliorativi in termini di chiarezza e trasparenza della *disclosure*. Si riportano di seguito i principali elementi di novità introdotti all'interno della Relazione 2025:

- migliorata la *disclosure* su come la Politica di remunerazione contribuisca alla strategia di medio-lungo periodo della società attraverso l'aggiunta di uno schema di sintesi che mette in correlazione i macro-obiettivi del Piano Industriale 2024-2028 di Acea con gli obiettivi sottostanti ai piani di incentivazione, sia di breve che di lungo periodo;
- illustrazione dei criteri utilizzati per la composizione dei Peer Group per le figure di: Amministratore Delegato e Direttore Generale, Presidente e Amministratori del Consiglio di Amministrazione, e rappresentazione delle società di confronto identificate;
- ampliamento del paragrafo sulle deroghe alla Politica di remunerazione, attraverso una maggiore esplicitazione degli attori coinvolti dalla procedura e degli elementi della politica cui è possibile derogare.

Correlazione remunerazione, profilo di rischio e performance aziendale

I sistemi di remunerazione adottati, nell'interesse di tutti gli *stakeholder*, sono in linea con la strategia di lungo periodo, collegati con gli obiettivi aziendali e opportunamente strutturati per evitare incentivi che possano determinare l'insorgere di conflitti di interesse ed indurre ad un'eccessiva assunzione di rischi. Gli elementi di mitigazione del rischio previsti nei sistemi di incentivazione variabile sono riportati nella tabella sottostante che distingue tra incentivazione di breve e incentivazione di lungo termine:

Elementi di mitigazione del rischio	Remunerazione variabile di breve termine	Remunerazione variabile di lungo termine
Definizione di obiettivi in coerenza con il Piano Strategico	✓	✓
Previsione di un <i>cap</i> alla retribuzione variabile dell'Amministratore Delegato	✓	✓
Differenziazione degli obiettivi di performance economico-finanziaria e di sostenibilità	✓	✓
Definizione di indicatori di Gruppo e/o specifici per Area Industriale di business	✓	✓
Esistenza di meccanismi di claw back	✓	✓
Previsione di soglie minime di valore per ciascun obiettivo (con interpolazione lineare) che garantiscono il pagamento solo in caso del raggiungimento di una determinata performance	✓	✓

Ciò premesso, la Politica di Remunerazione della Società si basa su una valutazione di un profilo di rischiosità valutato “moderato”; tale valutazione deriva soprattutto dalla considerazione del settore di appartenenza (regolato), in cui i margini derivanti da attività legate al mercato libero costituiscono una parte non preponderante.

Ciò si traduce in un'esposizione della Società a rischi di mercato limitati e, di converso, più esposta ai rischi regolatori. Tenuto conto del profilo di rischio valutato “moderato”, Acea ha scelto di non procedere all'assegnazione di strumenti finanziari ad elevata volatilità, quali ad esempio diritti di opzione o altri strumenti assimilabili. La componente variabile di lungo periodo è, pertanto, costituita esclusivamente da un piano di tipo monetario.



SEZIONE II

Premessa

La presente Sezione II si compone di tre parti distinte:

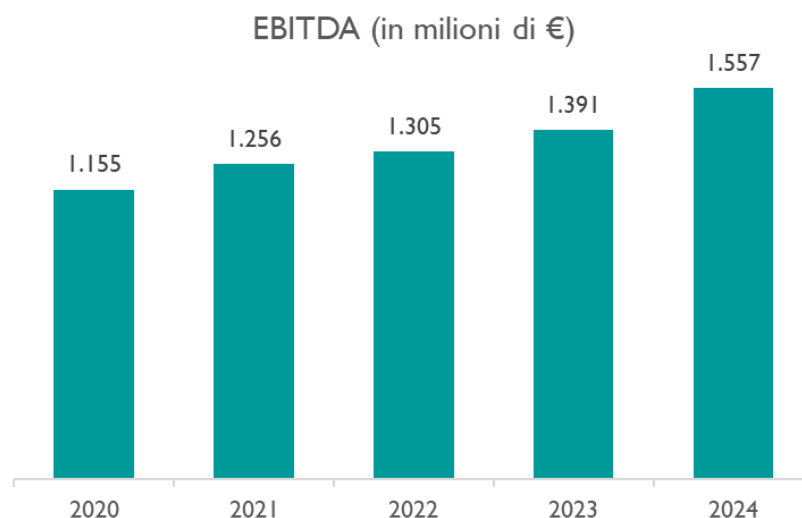
1. Nella prima parte si rappresenta una panoramica dell'attuazione della Politica di remunerazione così come presentata all'Assemblea 2024, dei risultati aziendali, con particolare focus sulla consuntivazione degli obiettivi sottostanti ai piani, e il bilanciamento tra le diverse componenti che compongono il pacchetto retributivo effettivamente erogato in favore dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica.
2. Nella seconda parte vengono descritte le voci che compongono la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione (Presidente, Amministratore Delegato, Consiglieri non esecutivi, membri dei Comitati endoconsiliari), del Collegio Sindacale nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, dando evidenza della coerenza con la politica di remunerazione approvata dall'Assemblea dei soci.
3. Nella terza parte si riportano analiticamente i compensi corrisposti per il 2024, coerentemente alle tabelle predisposte all'interno del Regolamento Emittenti (Allegato 3A – Schema 7-bis), per i componenti dell'organo di amministrazione e di controllo, in forma individuale, e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in forma aggregata.

Le componenti della remunerazione (retribuzione fissa, variabile e benefit non monetari) sono state corrisposte secondo un criterio di competenza, in relazione all'effettivo periodo di permanenza nel ruolo ed in coerenza con la Politica per la remunerazione di riferimento. Inoltre, risultano allineate alla Politica retributiva da ultima approvata dall'Assemblea dei soci del 12 aprile 2024 e alle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione nel corso dell'esercizio di riferimento.

Executive summary – II sezione

Risultati, contesto e applicazione della politica di compensi 2024

Si evidenzia per l'EBITDA nel 2024 una crescita del 11,9% e una variazione rispetto al 2020 del 34,8%.



Informazioni di confronto e CEO Pay Ratio

In continuità con lo scorso anno, con le prassi di mercato e con le richieste del Regolamento Emittenti, la tabella sottostante riporta il CEO pay ratio, calcolato come il rapporto tra i compensi erogati durante ciascun esercizio a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e la media dei compensi fissi dei dipendenti del Gruppo¹ Acea.

Il prospetto sotto riportato, mostra un confronto tra la variazione della remunerazione corrisposta all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e la variazione della remunerazione annua lorda media dei dipendenti su un arco temporale di 5 anni (2020-2024).

Ruolo	2024	2023	2022	2021	2020
Amministratore Delegato e Direttore Generale	1.276.690	1.251.096	1.083.485	775.938	2.240.529
Dipendenti di ACEA					
Numero di Dipendenti	5.246	5.214	5.168	4.988	4.907
Remunerazione Annuale Media Lorda (val. €)	45.962	43.579	42.272	41.404	40.735
Incremento RAL Media	5,5%	3,1%	2,1%	1,6%	1,7%
CEO Pay ratio	28x	29x	26x	19x	55x

Risultati 2024

Incentivazione di breve termine

Nella tabella di seguito riportata è indicato il livello di raggiungimento di ciascun obiettivo:

KPI	PESO %	Target	Consuntivo	% Raggiungimento
EBITDA	30%	1.459	1.557	140%
PFN	25%	5.094	4.954	140%
UTILE NETTO (post minorities)	25%	311	332	140%
OBIETTIVO COMPOSITO DI SOSTENIBILITÀ⁽²⁾	20%			
PERSONE: Riduzione Indice Frequenza Infortuni	5%	5,44	5,31	130,6%
ACQUA: Ottimizzazione del comparto fognario-depurativo tramite interventi di potenziamento su impianti e di dismissione/centralizzazione	5%	3	4	140%
RETI: Incremento del telecontrollo delle cabine secondarie in media tensione	5%	71%	76,70%	140%
AMBIENTE: Incremento dei MWh prodotti da Biogas (fonte rinnovabile area ambiente)	5%	+6%	5,76%	98,4%

Il Consiglio di Amministrazione, quindi, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha verificato che gli obiettivi di gruppo siano stati raggiunti al 137,45%.

¹ Nel perimetro di Gruppo sono ricomprese le seguenti società: ACEA SPA, ARETI SPA, ACEA ACQUA SPA, ACEA ATO2 SPA, ACEA ATO5 SPA, ACEA MOLISE SRL, GE.SE.SA. SPA, ACEA INFRASTRUCTURE SPA, ACEA AMBIENTE SRL, ORVIETO AMBIENTE SRL, AQUASER S.R.L., ACEA PRODUZIONE SPA, ECOGENA SRL, ACEA ENERGIA SPA, ACEA INNOVATION S.R.L.

² Il dato relativo all'obiettivo Ambiente è stato proformato per gestire un evento esogeno e non prevedibile ex-ante da parte del management della Società.

Incentivazione di lungo Termine

Nella tabella di seguito riportata è indicato il livello di raggiungimento di ciascun obiettivo del secondo ciclo del Piano di Incentivazione di lungo termine 2022-2024, così come verificati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione:

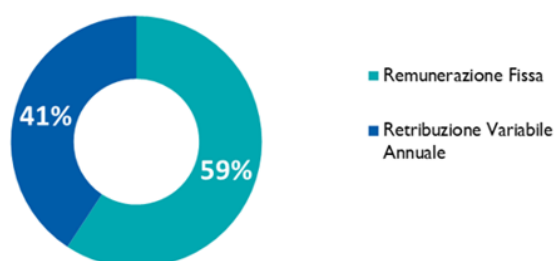
KPI	Peso %	Target	Consuntivo	Raggiungimento % sul fisso
EPS (Cumulato)	40%	4,89	4,25	0%
PFN/EBITDA	25%	3,0	3,2	0%
PFN/UN (Ante Minorities)	25%	10,1	13,27	0%
SOSTENIBILITÀ	10%			
Variazione percentuale cumulata dell'IRI = (valore postintervento/valore pre-intervento)	2%	-70%	-70,0%	40,0%
Riduzione % volumi persi di risorsa idrica rispetto al valore anno base (2019)	2%	32%	27,0%	30,0%
Riduzione % dei fanghi disidratati/essiccati rispetto al valore anno base (2019)	2%	45,7%	36,2%	0%
Riduzione indice di intensità emissioni CO2 su Acea Produzione (gCO2/kWh prodotto, e riduzione percentuale rispetto al dato 2019: 89 gCO2/kWh)	2%	55	91,00	0%
Riduzione indici relativi a infortuni (Indice gravità di Gruppo Acea in media 2022-24 ≤ al 2021) (a parità di perimetro DNF 2021)	2%	-7,5%	20%	0%

Il Consiglio di Amministrazione, quindi, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha verificato che il payout complessivo è pari al 1,40%. Tale percentuale, calcolata sui singoli obiettivi per interpolazione lineare tra i valori minimo (30%) – target (40%) – massimo (50%), si riferisce al pay out rispetto alla componente fissa della retribuzione.

Bilanciamento dei pacchetti retributivi

Di seguito sono riportate le componenti effettivamente erogate all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in forma percentuale.

ACTUAL PAY MIX - AD



ACTUAL PAY MIX - DRS

