



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.acec.it/>



INDICE

Lettera del Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione	4
Premessa.....	6
Executive summary.....	8
Quadro di sintesi.....	8
Lo Scenario di medio-lungo periodo.....	10
Sostenibilità e remunerazioni	11
Remunerazione e Condizione di Lavoro dei Dipendenti.....	12
Risultati di voto assembleare e processo di engagement	13
Correlazione remunerazione, profilo di rischio e performance aziendale.....	15
1. Modello di Governance	17
1.1. I soggetti coinvolti nella definizione e approvazione della Politica di Remunerazione	17
L'Assemblea dei Soci	17
Il Consiglio di Amministrazione.....	18
L'Amministratore Delegato	19
Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione	20
Collegio Sindacale	22
Altri soggetti coinvolti.....	22
Deroghe alla politica di remunerazione.....	23
2. La Politica di Remunerazione del Gruppo Acea.....	24
2.1. Finalità e principi ispiratori.....	24
2.2. Le componenti della remunerazione.....	24
2.3. Peer Group	25
3. Il pacchetto retributivo degli organi di amministrazione e di controllo e dei DRS	26
3.1. Presidente	26
3.2. Membri del Consiglio di Amministrazione	26
3.3. Amministratore Delegato e Direttore Generale	27
Paymix	27
3.3.1 Retribuzione Fissa.....	27
3.3.2 Retribuzione variabile di breve termine.....	27
3.3.3 Retribuzione variabile di medio-lungo termine (LTIP)	28
3.3.4 Benefit non monetari	30
3.4. Dirigenti con Responsabilità Strategiche	30
3.4.1 Retribuzione fissa.....	31
3.4.2 Retribuzione variabile di breve termine (MBO)	31
3.4.3 Retribuzione variabile di medio-lungo termine (LTIP)	31
3.4.4 Benefit non monetari	31
3.5. Collegio Sindacale	31
4. Severance e Clausola di Clawback.....	32
4.1. Dimissioni, licenziamento e cessazione del rapporto di lavoro.....	32



4.2. Clausole di clawback	33
Premessa.....	35
Executive summary – II sezione.....	35
Risultati, contesto e applicazione della politica di compensi 2024	35
Informazioni di confronto e CEO Pay Ratio	36
Risultati 2024.....	36
Incentivazione di breve termine	36
Incentivazione di lungo Termine	37
Bilanciamento dei pacchetti retributivi	37
I. Descrizione dei compensi corrisposti ad Amministratori e DRS.....	38
I.1. Presidente	38
I.2. Amministratore Delegato e Direttore Generale: Retribuzione fissa, retribuzione variabile di breve e medio-lungo termine (LTIP)	38
I.2.1 Retribuzione fissa.....	38
I.2.2 Retribuzione variabile di breve termine.....	38
I.2.3 Benefit non monetari	38
I.3. Amministratori.....	38
I.4. Collegio Sindacale	38
I.5. Dirigenti con Responsabilità Strategiche	39
I.5.1 Retribuzione fissa.....	39
I.5.2 Retribuzione variabile di breve termine.....	39
I.5.3 Retribuzione variabile di lungo termine	39
I.5.4 Benefit non monetari	39
Deroghe approvate nel 2024	39
Clawback.....	39
<i>Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche</i>	40
<i>Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche</i>	42
<i>Schema N. 7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche ...</i>	43
Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali	43
Tabella 2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	43
GLOSSARIO	44



Lettera del Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Signori Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, insieme ai Consiglieri Angelo Piazza, Patrizia Rutigliano e Nathalie Tocci, sono lieto di presentarvi la Politica di Remunerazione del Gruppo Acea S.p.A. per l'anno 2025, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2025, redatta ai sensi degli articoli 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti e conforme ai principi della direttiva UE 2017/828 – SRD II.

Nel corso del 2024, Acea ha collaborato con i principali proxy advisor per approfondire le osservazioni sulla Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui Compensi. Ha analizzato le best practice del mercato di riferimento e dei peers al fine di identificare eventuali gap.

La politica di remunerazione del Gruppo ACEA costituisce una leva essenziale a supporto del Piano Industriale del Gruppo. Essa è concepita come un elemento strategico per attrarre e trattenere professionisti con consolidate esperienze in contesti organizzativi complessi, con l'obiettivo di migliorare la performance aziendale e favorire la creazione di valore nel medio-lungo periodo, promuovendo principi di equità e sostenibilità. Tutto ciò viene perseguito mediante la realizzazione di un sistema retributivo che assicura coerenza tra i premi erogati e il valore creato per la collettività, in risposta alle sollecitazioni dei nostri stakeholder.

Esempi concreti di questa interpretazione includono l'adozione di una comunicazione trasparente e il costante allineamento degli elementi caratterizzanti le best practice di mercato.

Per l'anno in corso, gli obiettivi di sostenibilità sono stati nuovamente integrati nei sistemi di incentivazione a breve e lungo termine, in continuità con gli anni precedenti. Questi obiettivi promuovono una costante attenzione alle tematiche dell'Agenda 2030 e si combinano con gli obiettivi economico-finanziari, al fine di creare valore sostenibile per tutti gli stakeholder.

I sistemi incentivanti sono concepiti per riconoscere i risultati ottenuti in relazione agli obiettivi strategici, rafforzando al contempo la responsabilità sociale e la promozione di comportamenti sostenibili che caratterizzano l'intero Gruppo. Inoltre, essi favoriscono l'aderenza ai valori aziendali e l'impegno delle persone.

Con riferimento all'incentivazione variabile di lungo periodo, confermiamo quanto applicato lo scorso anno in relazione al ribilanciamento, nei valori minimi e massimi, dei livelli di premialità, così da garantire la competitività della politica retributiva sul mercato di riferimento e ricompensare il raggiungimento dei risultati sfidanti che l'azienda si prefigge.

La presente relazione è stata redatta tenendo conto delle analisi delle istanze del mercato e rafforzando il livello di disclosure, con particolare riferimento al raggiungimento degli obiettivi economico-finanziari e di sostenibilità dei sistemi di incentivazione.



Siamo consapevoli che la politica sulla remunerazione non rappresenti un mero adempimento formale e il rispetto delle disposizioni di legge, che il Gruppo adotta pienamente, ma costituisce un vero e proprio indirizzo strategico nella creazione del valore complessivo del Gruppo.

A nome mio e degli altri Consiglieri, desidero ringraziarvi anticipatamente per il vostro sostegno e la vostra adesione alle politiche definite per il 2025.

Massimiliano Capece Minutolo del Sasso

Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione



Premessa

Il presente documento illustra la politica di remunerazione adottata dal Gruppo Acea per il 2025 (“**Politica di Remunerazione**”). Tale politica, ispirata ai principi e alle raccomandazioni contenute nell’articolo 5 del Codice di Corporate Governance delle Società Quotate approvato dal Comitato per la Corporate Governance nel gennaio 2020 ed efficace dal 1° gennaio 2021, definisce i criteri e le linee guida per la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, compresi gli Amministratori esecutivi e gli Amministratori investiti di particolari cariche, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche¹ e dei membri del Collegio Sindacale della Società, in un orizzonte temporale che coincide con l’esercizio in corso.

La stesura della presente relazione sulla remunerazione (“**Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti**”) tiene conto sia delle prescrizioni regolamentari adottate dalla Consob in tema di trasparenza e comunicazione, sia di quanto previsto dall’ art. 123-ter del D.lgs. 58/98 (di seguito anche “**TUF**”).

Pertanto, la presente Relazione sulla Remunerazione è articolata in due distinte sezioni:

I. la prima sezione illustra in dettaglio:

- a) la politica di Acea S.p.A. (“**Acea**”) in materia di remunerazione, applicabile per l’anno 2025, degli Amministratori, compresi gli Amministratori esecutivi e gli Amministratori investiti di particolari cariche, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e del Collegio Sindacale;
- b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

II. la seconda Sezione nominativamente per i componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e, in via aggregata, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- a) fornisce una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
- b) dà conto dei compensi corrisposti per l’esercizio 2024 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società;
- b-bis) illustra come la società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla seconda sezione della relazione.

In conformità con il vigente quadro normativo (art. 123-ter TUF) - novato a livello primario dal D.lgs. 49/2019, che contiene le disposizioni necessarie per l'attuazione della direttiva (UE) 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 maggio 2017 - (*Shareholders' Rights Directive II* o “SHRD II”) che modifica la direttiva 2007/36/CE (*Shareholders' Rights Directive* o “SHRD”) è stato mantenuto il regime del

¹ Per “Dirigenti con Responsabilità Strategiche” si intendono quei soggetti, alti dirigenti, - individuati e proposti dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione al Consiglio di Amministrazione - che hanno il potere e la responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e del Gruppo ad essa facente capo.

Sulla base di criteri-guida che tengono conto della posizione ricoperta all'interno della struttura organizzativa, dell'autonomia e del potere decisionale nelle scelte sono state identificate tali figure di Dirigenti con Responsabilità Strategiche considerando, per ciascuno di essi, il livello di responsabilità, il ruolo ricoperto e il livello retributivo associato.

Alla luce di quanto sopra, al momento della redazione del presente documento, i ruoli che risultano appartenere a tale categoria, oltre all' Amministratore Delegato/Direttore Generale sono: 1) *Chief Corporate Officer*, 2) *Chief Operating Officer*, 3) *Chief Legal Officer* e 4) *Amministratore Delegato Acea Ambiente*.



say on pay per favorire l'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti. Inoltre, quanto previsto nel presente documento si applica ai vertici di Gruppo, ai componenti degli organi di Amministrazione e Controllo e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche della Società, in conformità con l'Allegato 3A del regolamento di attuazione del TUF adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (cosiddetto "Regolamento Emittenti") e modificato da Consob con la delibera n. 21623 dell'11 dicembre 2020.

La Relazione sulla Remunerazione di Acea ex art. 123-ter, comma 2 del TUF è stata definita e approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 13 marzo 2025, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

La Prima e la Seconda Sezione vengono sottoposte all'Assemblea degli Azionisti convocata in prima convocazione in data 28 aprile 2025 e in seconda convocazione in data 29 aprile 2025.



Executive summary

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.	<p>AD/DG: 775.000 € annui, di cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 480.000 € RAL; • 250.000 € emolumento carica AD; • 45.000 € emolumento consigliere <p>Presidente: 295.000 € annui, di cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 250.000 € emolumento Presidente; • 45.000 € emolumento consigliere <p>DRS: retribuzione determinata in base alla complessità e alle responsabilità del ruolo ricoperto nel Gruppo.</p>
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%).	<p>L'incentivo, assegnato individualmente a ciascun beneficiario, è calcolato come percentuale rispetto alla componente fissa.</p> <p>AD/DG: Livello di incentivazione a target pari al 50%</p> <p>Presidente: non prevista</p> <p>DRS: Livello di incentivazione fino ad un massimo del 50% a target.</p>



<p>Retribuzione Variabile di Medio-Lungo Periodo (LTIP)</p>	<p>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.</p>	<p>Erogazione di un importo in denaro, a fronte del raggiungimento di obiettivi predeterminati alla fine del triennio di riferimento.</p> <p>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%)</p> <p>Caratteristiche: Piano monetario <i>rolling</i> con <i>vesting</i> triennale.</p>	<p>L'incentivo, assegnato individualmente a ciascun beneficiario, è calcolato come percentuale rispetto alla componente fissa.</p> <p>AD/DG: livelli di incentivazione a target pari al 60%.</p> <p>DRS: livello di incentivazione fino ad un massimo a target del 60%.</p>
<p>Benefici non monetari</p>	<p>Integrano il pacchetto retributivo in una logica di <i>total reward</i> attraverso <i>benefit</i> di natura prevalentemente previdenziale e assistenziale.</p>	<p>Le condizioni sono definite dalla contrattazione collettiva nazionale e dagli accordi integrativi nazionali. I piani di <i>benefit</i> non prevedono sistemi individuali discrezionali.</p>	<p>Presidente: auto aziendale, polizza D&O <i>Liability</i>, piani sanitari.</p> <p>AD/DG e DRS: D&O <i>Liability</i>, Piani previdenziali, Piani assicurativi e sanitari, Auto aziendale, Eventuale Alloggio, Buoni pasto.</p>
<p>Severance</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	



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 traguardare 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
--	-----------------------------	--	--	--	--	--	--------------------------

		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:

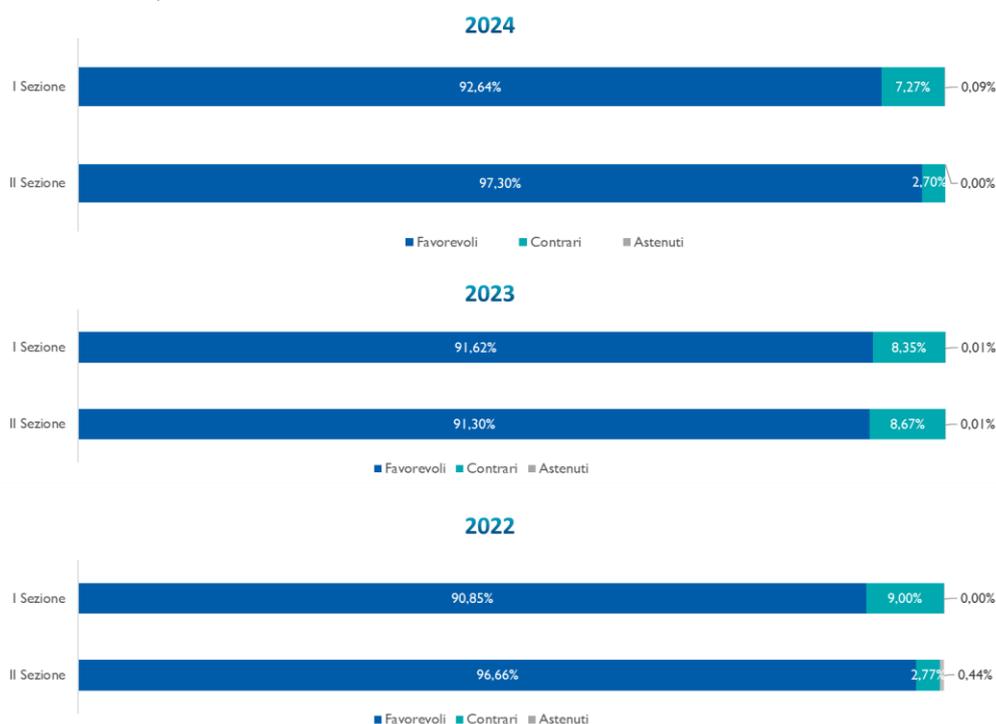
- Annualmente viene redatto un piano *Equality & Care* che raccoglie gli obiettivi e i relativi progetti, sia in ambito *diversity & inclusion* sia in ambito di *welfare* aziendale.
- Nel 2024 è stato confermato il progetto relativo alla "Piattaforma dell'Uguaglianza", un "luogo fisico e virtuale" di 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 I

I. Modello di Governance

I.1. I soggetti coinvolti nella definizione e approvazione della Politica di Remunerazione

Il Gruppo Acea ha predisposto un processo di *governance* relativo alla politica di remunerazione che coinvolge numerosi attori tra gli Organi Sociali e le funzioni organizzative interne come rappresentato nell'immagine sottostante:



Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ed il Consiglio di Amministrazione della Società rivestono un ruolo centrale nella definizione della Politica per la Remunerazione.

La struttura Risorse Umane e Organizzazione, in raccordo con le altre strutture aziendali competenti e con il coinvolgimento del vertice aziendale, istruisce in modo proattivo, chiaro e trasparente il processo di formazione delle politiche di remunerazione. La fase istruttoria ha avvio con il monitoraggio delle più diffuse pratiche di mercato, anche attraverso *benchmark* condotti da primari operatori del settore, nell'intento di allineare e/o tenere allineata la propria Politica per la Remunerazione alle *best practice*.

L'esito di queste attività consente ai competenti organi di sottoporre ai soci politiche e orientamenti per la remunerazione sempre più adeguate alla professionalità, alla competenza e all'impegno richiesto.

Sulla base dei documenti prodotti dalla struttura Risorse Umane e Organizzazione, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione sottopone all'approvazione del Consiglio la Relazione sulla Remunerazione.

Il Comitato fornisce informazioni al Collegio Sindacale, onde consentire a quest'ultimo di verificare la coerenza delle proposte in tema di remunerazione degli amministratori con la politica per la remunerazione al fine dell'espressione del parere di cui all'art. 2389 c.c.

L'intervento dei principali organi di governo societario nel processo di approvazione della Politica di Remunerazione garantisce che queste siano fondate su regole chiare e prudenti e che ne favoriscano la coerenza, evitando il prodursi di situazioni di conflitto di interesse e assicurandone la trasparenza attraverso un'adeguata informativa.

Di seguito sono riportati gli organi e i soggetti coinvolti nell'*iter* di approvazione delle politiche di remunerazione.

L'Assemblea dei Soci

- ai sensi dell'art. 2389 c.c. può non intervenire in merito alla determinazione del compenso degli Amministratori esecutivi e dei membri dei comitati, oppure può stabilirne l'ammontare massimo lasciando al Consiglio il compito di ripartizione;



- delibera in senso favorevole o contrario (deliberazione vincolante, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF comma 3-ter) sulla prima Sezione della Relazione sulla Remunerazione (comma 3 del medesimo articolo), inerente alla politica della società in materia di remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione, degli organi di controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- delibera in senso favorevole o contrario (deliberazione non vincolante, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF comma 6) sulla seconda Sezione della Relazione sulla Remunerazione (comma 4 del medesimo articolo), inerente ai compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento per i componenti dell'organo di amministrazione, degli organi di controllo e, in forma aggregata, dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Consiglio di Amministrazione

- L'attuale Consiglio di Amministrazione è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 18 aprile 2023 e resterà in carica fino all'approvazione del bilancio 2025.
- il CdA, composto da 13 Amministratori, è tenuto a presidiare, in coerenza con lo Statuto, tra l'altro le seguenti aree di responsabilità:
 - determinare, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, la remunerazione del Presidente, dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori che rivestono particolari cariche, nonché il compenso spettante ai membri dei comitati endoconsiliari e la retribuzione dei dirigenti con responsabilità strategiche;
 - determinare, qualora non vi abbia già provveduto l'Assemblea, la suddivisione del compenso globale spettante ai singoli membri del Consiglio;
 - eleggere, ove non vi abbia già provveduto l'Assemblea, tra i suoi membri il Presidente nonché un eventuale Vicepresidente, che sostituisce il Presidente in caso di assenza o impedimento (art. 16 statuto);
 - istituire comitati per il controllo interno e per la remunerazione, procedere alla nomina dei relativi membri, alla nomina del Direttore Generale, ove previsto, e alla definizione della consistenza numerica dei dirigenti;
 - nominare tra i suoi componenti un Amministratore Delegato con delega per l'ordinaria gestione e per ogni altro atto attribuito alla sua competenza nei limiti di legge e dello Statuto. Il Consiglio di Amministrazione può inoltre istituire, fissandone i relativi poteri, un Comitato Esecutivo. Le deleghe sono conferite con le modalità e per gli effetti di cui all'art. 2381 cod. civ.;
 - definire il sistema di governo societario e la struttura del Gruppo, valutando l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, contabile e amministrativo;
 - effettuare le opportune valutazioni circa il generale andamento della gestione, confrontando periodicamente i risultati conseguiti con quelli programmati.



Di seguito si riporta la composizione del Consiglio di Amministrazione al momento della redazione del presente documento:

		Comitato Controllo Rischi (*)	Comitato per le Nomine e la Remunerazione (**)	Comitato per le Operazioni con parti Correlate (*)	Comitato per l'Etica e la Sostenibilità e L'inclusione (*)	Comitato per il Territorio (*)
Barbara MARINALI	<i>Presidente</i>					
Fabrizio PALERMO	<i>Amministratore Delegato</i>					
Antonella Rosa BIANCHESI	<i>Membro</i>			<i>Membro</i>	<i>Membro</i>	
Alessandro CALTAGIRONE	<i>Membro</i>					
Massimiliano CAPECE MINUTOLO DEL SASSO	<i>Membro</i>	<i>Membro</i>	<i>Presidente</i>	<i>Membro</i>	<i>Membro</i>	<i>Membro</i>
Antonino CUSIMANO	<i>Membro</i>	<i>Membro</i>				
Elisabetta MAGGINI	<i>Membro</i>	<i>Membro</i>			<i>Presidente</i>	
Luisa MELARA	<i>Membro</i>			<i>Membro</i>	<i>Membro</i>	
Angelo PIAZZA	<i>Membro</i>		<i>Membro</i>	<i>Presidente</i>		
Alessandro PICARDI	<i>Membro</i>	<i>Presidente</i>				<i>Membro</i>
Yves RANNOU	<i>Membro</i>					
Patrizia RUTIGLIANO	<i>Membro</i>		<i>Membro</i>		<i>Membro</i>	<i>Presidente</i>
Nathalie TOCCI	<i>Membro</i>		<i>Membro</i>			

(*) Tutti i componenti dei Comitati (CCR, CNR, COPC, CESI e CT) sono indipendenti ad eccezione di Patrizia Rutigliano e Yves Rannou.

La Presidente è amministratrice non esecutiva e indipendente.

L'Amministratore Delegato è l'unico amministratore esecutivo della Società.

L'Amministratore non Esecutivo Yves Rannou è stato nominato consigliere del Consiglio di Amministrazione di Acea in data 12 aprile 2024, in sostituzione della consigliera uscente Francesca Menabuoni.

Nel Consiglio di Amministrazione sono presenti nove (9) amministratori non esecutivi indipendenti, precisamente Antonella Rosa Bianchessi, Alessandro Caltagirone, Massimiliano Capece Minutolo Del Sasso, Antonio Cusimano, Elisabetta Maggini, Luisa Melara, Angelo Piazza, Alessandro Picardi, Nathalie Tocci, mentre sono presenti due (2) amministratori non esecutivi e non indipendenti, nel dettaglio Yves Rannou e Patrizia Rutigliano.

L'Amministratore Delegato

Fornisce informazioni al Comitato per le Nomine e la Remunerazione sull'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica sulla remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.



Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione

In sintesi, le funzioni del Comitato sono:

- propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione e di monitoraggio per l'applicazione dei criteri e delle decisioni adottate dal Consiglio stesso in relazione alla politica sulla remunerazione;
- propositive e consultive per i compensi degli Amministratori muniti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

In base al regolamento di funzionamento il Comitato è composto da non meno di tre amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti; il Presidente del Comitato è scelto tra gli amministratori indipendenti. Almeno un componente del Comitato possiede una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, da valutarsi dal Consiglio al momento della nomina.

In relazione a quanto previsto dall'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile, e in conformità al Regolamento, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione svolge funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato si esprime sulle politiche di remunerazione, nomine e fidelizzazione relative al personale del gruppo, presentate dall'Amministratore Delegato.

Per quanto di competenza in materia di nomine:

- formula pareri al Consiglio in merito alla dimensione e alla composizione del Consiglio stesso ed esprime raccomandazioni in merito alle figure manageriali e professionali la cui presenza sia ritenuta opportuna;
- esprime raccomandazioni al Consiglio in merito al numero massimo di incarichi negli organi di amministrazione o di controllo di altre società quotate in mercati regolamentati, di società finanziarie, bancarie, assicurative o, comunque, di rilevanti dimensioni che possa essere considerato compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di Amministratore della Società, tenendo conto della partecipazione dei consiglieri ai comitati costituiti all'interno del consiglio;
- esprime raccomandazioni al Consiglio in merito ad eventuali fattispecie problematiche connesse all'applicazione del divieto di concorrenza previsto a carico degli Amministratori dall'art. 2390 del Codice Civile, qualora l'Assemblea, per esigenze di carattere organizzativo, abbia autorizzato in via generale e preventiva deroghe a tale divieto;
- propone al Consiglio i candidati alla carica di amministratore qualora nel corso dell'esercizio vengano a mancare uno o più amministratori (art. 2386, primo comma, Codice Civile), assicurando il rispetto delle prescrizioni di legge e di statuto, nonché quelle sul numero minimo di amministratori indipendenti e sulle quote riservate al genere meno rappresentato;
- formula pareri al Consiglio in caso di predisposizione del piano per la successione degli amministratori esecutivi.

Per quanto di competenza in materia di remunerazione:

- valuta periodicamente l'adeguatezza la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati;



- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla determinazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance sulla base dei dati forniti dalle competenti funzioni aziendali;
- sottopone all'approvazione del Consiglio la relazione sulla remunerazione, in particolare la politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Comitato effettua, almeno una volta all'anno, una autovalutazione della propria dimensione, composizione, funzionamento e indipendenza rispetto ai compiti previsti nel proprio regolamento.

Il Comitato esprime pareri preventivi e non vincolanti con riguardo alle figure da qualificarsi come aventi responsabilità strategiche nonché quelle da attrarre, eventualmente, nel perimetro del *Long Term Incentive Plan*.

Ai fini dell'espressione di pareri preventivi e non vincolanti il Comitato acquisisce le istruttorie svolte in funzione della scelta dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché quelle relative alle designazioni degli Amministratori e dei Sindaci nelle società significative.

Il Comitato si riunisce periodicamente con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie attività, di norma nelle date previste dall'eventuale calendario annuale delle riunioni approvato dal Comitato stesso.

Nel 2024 il Comitato per le Nomine e la Remunerazione si è riunito 13 volte e in 3 occasioni da inizio 2025.

Si riportano di seguito le principali attività del Comitato per le Nomine e la Remunerazione:

- Consuntivazione degli strumenti di incentivazione variabile di breve e lungo termine;
- Proposta al CdA di KPI correlati alla componente variabile;
- Assegnazione del ciclo triennale LTIP per l'anno di riferimento;
- Valutazione della coerenza e adeguatezza della politica per la remunerazione ed esame della Relazione sulla Remunerazione;
- Proposta al CdA, per approvazione della Relazione sulla Remunerazione, in particolare la politica relativa ad amministratori e DRS;
- Analisi market trend e feedback voto Assembleare;
- Analisi dei piani di incentivazione variabile ed eventuali revisioni;
- Analisi di eventuali benchmark retributivi.

Il Presidente del Collegio Sindacale, o altro sindaco da lui designato, partecipa ai lavori del Comitato; possono comunque partecipare anche gli altri sindaci effettivi, l'Amministratore Delegato e il Presidente del Consiglio di Amministrazione, nonché, su invito del Presidente del Comitato, altri componenti del Consiglio di Amministrazione o della struttura della società, per fornire informazioni ed esprimere le valutazioni di competenza con riferimento ai singoli punti all'ordine del giorno.

Alle riunioni in questione partecipa inoltre, di regola, il Responsabile della struttura aziendale competente nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.



Nessun amministratore può presenziare alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

Il Comitato si coordina, all'occorrenza, con gli altri comitati istituiti dal Consiglio ai fini dello scambio tempestivo delle informazioni rilevanti per l'espletamento dei rispettivi compiti e del coordinamento delle attività nelle aree di comune competenza, attraverso lo scambio di flussi informativi o l'indizione di riunioni congiunte.

Nello svolgimento delle proprie funzioni il Comitato ha la facoltà di accedere, in base agli ambiti di competenza, alle informazioni alle funzioni e alle strutture aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni che non si trovino in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio, nei limiti del *budget* annuale assegnato dal Consiglio di Amministrazione e delle materie di propria competenza.

Composizione del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Massimiliano CAPECE MINUTOLO DEL SASSO - **PRESIDENTE**

Angelo PIAZZA - **Membro**

Patrizia RUTIGLIANO - **Membro**

Nathalie TOCCI - **Membro**

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con riferimento in particolare alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389 c.c., verificando altresì la politica generale adottata dalla Società in materia di remunerazione.

Altri soggetti coinvolti

La società di revisione incaricata di effettuare la revisione legale del bilancio, in conformità al nuovo quadro di riferimento per le società quotate, verifica annualmente l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della sezione II della relazione mediante un mero controllo formale circa la pubblicazione di informazioni, senza esprimere un giudizio sulle stesse, né di coerenza con il bilancio, né di conformità alle norme.

Acea ha definito la propria politica retributiva avvalendosi del supporto di una primaria società di consulenza nell'ambito di *Executive Compensation & Corporate Governance* – Mercer Italia del Gruppo Marsh&McLennan.



Deroghe alla politica di 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 ACEA S.p.A., potrà derogare ai contenuti illustrati nella presente Relazione in accordo alla procedura prevista per le Operazioni con le Parti Correlate, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni previo parere favorevole del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate. Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione – con il supporto della Struttura Risorse Umane e Organizzazione – valuterà i possibili impatti sulla Politica di Remunerazione di eventi di natura straordinaria, di seguito descritti, al fine di sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione l'eventuale proposta di deroga alla Politica atta a garantire il perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità del Gruppo nel suo complesso, ovvero per assicurare la propria capacità di competere sul mercato, in coerenza con la filosofia ed i principi della stessa Politica qui espressamente richiamati.

Tra i casi considerati possono essere inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli shock esogeni di natura non prevedibile e di entità straordinaria, 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; le operazioni di finanza straordinaria non precedentemente pianificate; l'avvicendamento – a causa di eventi non ricorrenti – dei componenti degli organi delegati che richiedono la rinegoziazione in tempi ridotti del loro pacchetto retributivo, laddove la presenza di alcuni vincoli dovessero ostacolare alla sostenibilità delle attività sul medio-lungo termine. Sono altresì considerate, fra le casistiche oggetto di deroga, al fine di consentire alla società di dotarsi di professionalità che assicurino la capacità di mantenere la propria competitività sul mercato, azioni di attraction e retention per le posizioni ricoperte da dirigenti con responsabilità strategica.

La facoltà derogatoria può considerare: la modifica delle diverse componenti retributive, ed in particolare remunerazione fissa, variabile di breve termine (MBO) e variabile di lungo termine (LTIP), e il riconoscimento di bonus straordinari attribuibili al verificarsi del completamento di operazioni di finanza straordinaria (es. ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione, acquisizione o cessione di aziende o di rami di aziende) di particolare rilevanza strategica per il Gruppo, non preventivamente definite all'interno del Piano Industriale della Società e comunque non già considerate ai fini del riconoscimento dell'incentivo variabile di breve termine, come pure il riconoscimento di performance considerate rilevanti e significativamente positive per il Gruppo che possano contribuire in maniera tangibile alla creazione di valore per gli stakeholder.

2. La Politica di Remunerazione del Gruppo Acea

2.1. Finalità e principi ispiratori

La politica della remunerazione del Gruppo Acea è definita in modo da allineare gli interessi del management con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, attraverso il consolidamento del legame tra retribuzione e performance, individuali e di Gruppo. Inoltre, tenuto conto della raccomandazione di cui all'art. 5 del Codice di Corporate Governance, persegue la generale finalità di attrarre, trattenere e motivare le persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società. Il Gruppo Acea, infatti, continua a progettare i propri sistemi incentivanti affinché ne siano effettivamente riconosciuti i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi strategici rafforzando, al contempo, il valore, la responsabilità sociale e la condivisione di comportamenti sostenibili che caratterizzano l'intero Gruppo, nonché l'aderenza ai valori aziendali e il *commitment* delle persone.

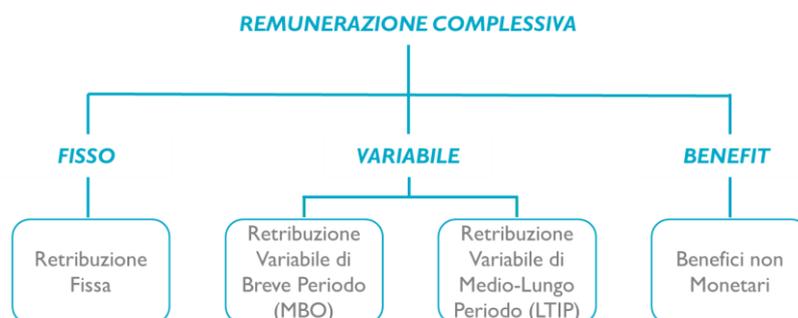
Per la definizione della politica di remunerazione vengono costantemente presi a riferimento i seguenti elementi:

 Mercato esterno	 Coerenza interna	 Job Leveling
Per la verifica della coerenza dell'offerta retributiva aziendale, nella duplice ottica di <i>retention</i> e di contenimento dei costi	Attenzione alla coerenza interna tra livello dell'offerta retributiva e complessità della posizione ricoperta	Metodologia di pesatura delle posizioni con l'obiettivo di garantire confronti e analisi retributive omogenei e coerenti

2.2. Le componenti della remunerazione

In generale, le componenti della retribuzione si distinguono in:

1. componente fissa: determinata dalla specializzazione professionale e dal ruolo organizzativo ricoperto con le connesse responsabilità;
2. componente variabile: parametrata alla performance², nonché legata a risultati effettivi e duraturi.
3. benefit: integrano il pacchetto retributivo, in una logica di *total reward*, ed hanno natura prevalentemente previdenziale e assistenziale. È inoltre prevista la cosiddetta polizza assicurativa di *D&O Liability*.



² In fase di consuntivazione i valori potranno essere proformati per tenere in debito conto eventi esogeni non previsti né prevedibili al momento dell'assegnazione degli obiettivi, che saranno in ogni caso sottoposti al Comitato per le Nomine e la Remunerazione nel suo ruolo istruttorio rispetto alle valutazioni e decisioni cui è chiamato il Consiglio di Amministrazione

2.3. Peer Group

Le politiche retributive per la figura di Amministratore Delegato e Direttore Generale sono state sviluppate prendendo a riferimento due *panel* di aziende selezionate: uno composto da 9 società italiane e uno composto da 16 società europee. Il *Peer Group* composto da società italiane è stato selezionato alla luce di criteri che tengono conto della comparabilità con Acea in termini sia di *business* (società operanti nelle *industry: multiutility, infrastrutture regolate, engineering* – gestione grandi commesse) che di dimensioni economiche (capitalizzazione di mercato, ricavi e numero dipendenti). Il *Peer Group* composto invece da società europee è stato individuato in linea con le linee guida fornite dai principali *proxy advisor* ed è coerente anche con il focus che la strategia di *business* di Acea ripone sull'espansione estera.

Per il *benchmarking* retributivo del Presidente, dei membri del CdA e dei Comitati, è stato identificato un *panel* composto da 37 società di cui 27 appartenenti all'indice FTSE MIB più le 10 maggiori società industriali FTSE Mid Cap. Rispetto al *Peer Group* identificato, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, sono state selezionate le sole aziende che, come Acea, prevedono la figura del Presidente non Esecutivo.

Si riporta di seguito la lista delle società utilizzate per le diverse figure in analisi:

Peer Group Amministratore Delegato (2 Peer Group – 25 Società)		Peer Group membri del CdA e Comitati (Peer Group unico - 37 Società)		Peer Group Presidente (18 Società)	
SOCIETÀ ITALIANE (9 Società)	SOCIETÀ EUROPEE (16 Società)	FTSE MIB (27 Società)	MID CAP (10 Società)	FTSE MIB (16 Società)	MID CAP (2 Società)
A2A Fincantieri Hera Iren Italgas Saipem Maire Tecnimont Snam Terna	Acciona Audax Renovables Centrica EDP Elia Group Engie E.on Gelsenwasser MVV Energie National Grid Orsted Redeia REN Rubis Telecom Plus Veolia	A2A Amplifon Brunello Cucinelli Campari Diasorin Enel Eni ERG Ferrari Hera Interpump Inwit Italgas Iveco Group	Leonardo Moncler Nexi Pirelli & C Prysmian Recordati Saipem Snam Stellantis STMicroelectronics Telecom Italia Tenaris Terna	Ariston Group Brebo Buzzi Danieli De Longhi Fincantieri Iren Maire Tecnimont Sesa We Build	Buzzi We Build



3. Il pacchetto retributivo degli organi di amministrazione e di controllo e dei DRS

Di seguito si descrive dettagliatamente la politica retributiva applicata alla Presidente e ai membri del Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale, all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategica.

3.1. Presidente

Il pacchetto retributivo della Presidente si compone della sola retribuzione fissa annua lorda.

Il pacchetto risulta essere così composto:

- Emolumento annuo in qualità di consigliere pari a 45.000 € annui lordi;
- Compenso annuo per la carica di Presidente pari a 250.000 € annui lordi.

Alla Presidente sono riconosciuti alcuni benefit tra i quali, a titolo esemplificativo, l'auto aziendale e l'assicurazione sanitaria e la polizza *D&O Liability*.

In linea con la Raccomandazione n. 25 del Codice di Corporate Governance, la Società continua a monitorare le più diffuse pratiche di mercato, in modo che i competenti organi possano sottoporre ai soci politiche e orientamenti per la remunerazione sempre più adeguate alla professionalità, alla competenza e all'impegno richiesto.

3.2. Membri del Consiglio di Amministrazione

Si riepilogano di seguito gli attuali compensi per la partecipazione al Consiglio Amministrazione e ai comitati endoconsiliari:

Consiglio di Amministrazione <ul style="list-style-type: none"> • Emolumento individuale pari a 45.000 € annui lordi al netto del rimborso su base annuale delle spese documentate. 	Comitato per l'Etica, la Sostenibilità e l'Inclusione (CESI) <ul style="list-style-type: none"> • Emolumento annuo per il presidente pari a 30.000 € annui lordi; • Emolumento per ciascun membro pari a 15.000 € annui lordi.
Comitato Controllo e Rischi (CCR) <ul style="list-style-type: none"> • Emolumento annuo per il presidente pari a 30.000 € annui lordi; • Emolumento per ciascun membro pari a 15.000 € annui lordi. 	Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (COPC) <ul style="list-style-type: none"> • Emolumento annuo per il coordinatore pari a 30.000 € annui lordi; • Emolumento per ciascun membro pari a 15.000 € annui lordi.
Comitato per le Nomine e la Remunerazione (CNR) <ul style="list-style-type: none"> • Emolumento annuo per il presidente pari a 30.000 € annui lordi; • Emolumento per ciascun membro pari a 15.000 € annui lordi. 	Comitato per il Territorio (CT) <ul style="list-style-type: none"> • Emolumento annuo per il coordinatore pari a 30.000 € annui lordi; • Emolumento per ciascun membro pari a 15.000 € annui lordi.

In linea con la Raccomandazione n. 25 del Codice di Corporate Governance, la Società continua a monitorare le più diffuse pratiche di mercato, in modo che i competenti organi possano sottoporre ai soci politiche e orientamenti per la remunerazione sempre più adeguate alla professionalità, alla competenza e all'impegno richiesto.



Si segnala inoltre che nel 2020 è stato istituito l'*Ethic Officer*, un organo collegiale che ha il compito di gestire il sistema di segnalazioni ma anche quello di vigilare sul rispetto dei valori di trasparenza, legalità, equità e integrità etica nei rapporti con tutti gli *stakeholder*.

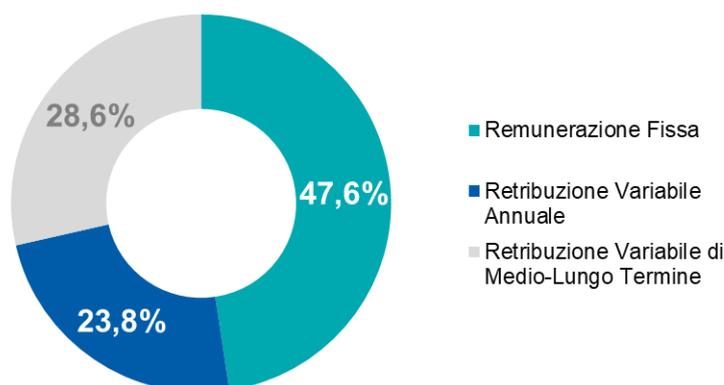
A conferma dell'importanza dell'*Ethic Officer* per il Gruppo Acea, i membri del Consiglio di Amministrazione chiamati a far parte del suddetto organo, percepiranno un compenso aggiuntivo pari a 12.500 €.

3.3. Amministratore Delegato e Direttore Generale

Nel seguente paragrafo vengono descritti le componenti retributive per il ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale, attualmente ricoperto da Fabrizio Palermo.

Paymix

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il *pay mix* Target riportato prende in considerazione il pacchetto retributivo, al netto del compenso da consigliere, contemplando il raggiungimento dei target relativi alla retribuzione variabile di breve termine e le condizioni a target del nuovo ciclo del *Long Term Incentive Plan 2024-2026*



3.3.1 Retribuzione Fissa

Sulla base delle risultanze dell'analisi è stato definito che il compenso fisso dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale sia così articolato:

- Emolumento annuo in qualità di consigliere pari a 45.000 € annui lordi;
- Emolumento per la carica di Amministratore Delegato pari a 250.000 € annui lordi;
- Retribuzione Annua Lorda come dirigente pari a 480.000 €.

3.3.2 Retribuzione variabile di breve termine

Il sistema di incentivazione variabile annuale promuove il raggiungimento degli obiettivi annuali di *budget* definiti anche in ottica di sostenibilità nel medio-lungo termine.

Retribuzione variabile di breve periodo pari, *a target*, al 50% del compenso fisso (Retribuzione Annua Lorda come dirigente ed Emolumento per la carica di Amministratore Delegato).



Di seguito viene fornita una sintesi sul funzionamento del sistema di incentivazione che si compone di obiettivi economico-finanziari e di sostenibilità a livello di Gruppo, che sono assegnati in base al *budget* annuale. Per l'esercizio 2025, gli obiettivi sottostanti riportano l'indicazione della loro incidenza percentuale:

PIANO MBO 2025

TIPOLOGIA OBIETTIVO	OBIETTIVO	PESO	PERFORMANCE	PAY OUT
Obiettivo economico - finanziario	EBIDTA	30%	MIN TARGET MAX	80% 100% 140%
Obiettivo economico - finanziario	Utile Netto	25%	MIN TARGET MAX	80% 100% 140%
Obiettivo economico - finanziario	Posizione finanziaria netta (PFN)	25%	MIN TARGET MAX	80% 100% 140%
Obiettivo di Sostenibilità	Obiettivo composito di Sostenibilità	20%	MIN TARGET MAX	80% 100% 140%

Si conferma anche per l'esercizio 2025 l'utilizzo, come obiettivo di Gruppo, di un indicatore composito di sostenibilità con un peso in linea con il 2024, in grado di avere impatto sulle principali aree di *Business* del Gruppo Acea. In particolare, tale obiettivo si compone di quattro indicatori:

- Persone: Riduzione indice di frequenza infortuni dipendenti (esclusi infortuni in itinere) – peso 5%
- Acqua: Ottimizzazione del comparto fognario-depurativo tramite interventi di potenziamento su impianti e di dismissione/centralizzazione – peso 5%;
- Reti: Incremento del telecontrollo delle cabine secondarie in media tensione – peso 5%;
- Ambiente: Incremento delle plastiche avviate a recupero (economia circolare area Ambiente) – peso 5%.

Il sistema di funzionamento è rappresentato dalla definizione di soglie di valore minimo, target e massimo per ciascun obiettivo, pertanto:

- al di sotto del valore minimo non è previsto alcun *pay out*;
- il raggiungimento del valore minimo darà accesso all'80% del *pay out* del singolo indicatore raggiunto;
- il raggiungimento del valore *target* darà accesso al 100% del *pay out* del singolo indicatore raggiunto;
- il raggiungimento del valore massimo darà accesso al 140% del *pay out* del singolo indicatore raggiunto.

Il sistema, ai fini della consuntivazione e dell'erogazione del *pay out*, prevede dei calcoli di ponderazione sul raggiungimento dei singoli obiettivi. All'interno di ciascun intervallo, definito su ognuno degli obiettivi, il valore di consuntivo definirà, attraverso una interpolazione lineare, la percentuale di *pay out* associata.

3.3.3 Retribuzione variabile di medio-lungo termine (LTIP)

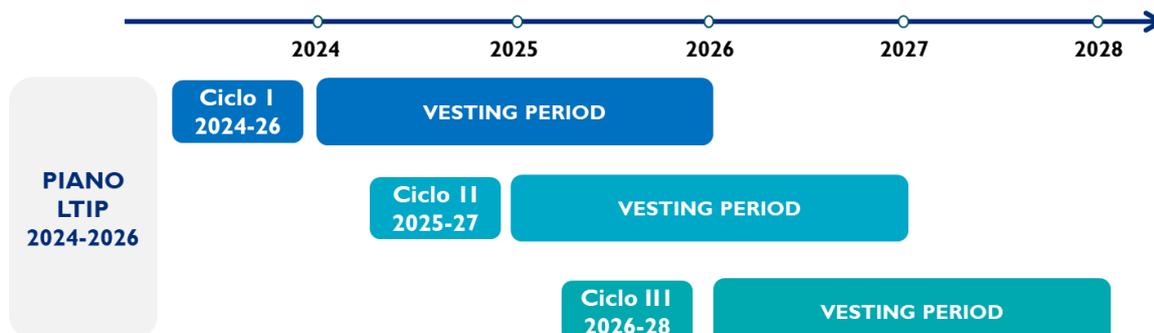
Il sistema variabile di medio-lungo termine ha tra le principali finalità quelle di fidelizzare e incentivare il *management* al perseguimento dei risultati economico-finanziari e di sostenibilità del Gruppo nell'interesse degli azionisti, allineandone così gli obiettivi.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, nel 2024 ha definito l'architettura del piano di incentivazione *Long Term Incentive Plan 2024-2026*, in linea con le *best practice* di mercato.



Il *Long Term Incentive Plan 2024 – 2026* è un piano di tipo *rolling* basato su tre cicli di durata triennale che prevede, al termine del triennio di riferimento, l'erogazione monetaria di un *bonus*, a fronte del raggiungimento di obiettivi predeterminati.

TIMELINE PIANO LTIP 2024-2026



Nel 2025, coerentemente all’architettura del piano definito, verrà assegnato il secondo ciclo del *Long Term Incentive Plan 2024 – 2026*, relativo al triennio di performance 2025 – 2027 che prevede le stesse caratteristiche del I ciclo in termini di obiettivi sottostanti al piano di incentivazione, pesi relativi e curve di incentivazione associate.

Di seguito si riportano gli obiettivi del Long Term Incentive Plan 2024-2026 relativi al II ciclo di performance 2025 – 2027:

PIANO LTI 2024 – 2026 – II CICLO 2025-2027

TIPOLOGIA OBIETTIVO	OBIETTIVO	PESO	PERFORMANCE	PAY OUT
Obiettivo economico - finanziario	EPS Cumulato	30%	MIN TARGET MAX	40% 60% 120%
Obiettivo economico - finanziario	PFN/EBITDA	25%	MIN TARGET MAX	40% 60% 120%
Obiettivo economico - finanziario	Capex Regolato Cumulato	25%	MIN TARGET MAX	40% 60% 120%
Obiettivo di Sostenibilità	Obiettivo composito di Sostenibilità	20%	MIN TARGET MAX	40% 60% 120%

L’impianto del sistema è rappresentato da soglie di valore minimo, target e massimo per ciascun obiettivo. Di seguito si riporta in dettaglio il meccanismo di funzionamento della misurazione della performance in relazione al raggiungimento complessivo degli obiettivi, pertanto:

- al di sotto del valore minimo non è previsto alcun pay out;



- il raggiungimento complessivo degli obiettivi al valore minimo darà accesso al 40% della componente fissa;
- il raggiungimento complessivo degli obiettivi al valore target darà accesso al 60% della componente fissa;
- il raggiungimento complessivo degli obiettivi al valore massimo darà accesso al 120% della componente fissa;

Si conferma anche per il secondo ciclo del Piano l'utilizzo di un indicatore composito di sostenibilità con un peso significativamente crescente rispetto agli anni passati. In particolare, tale obiettivo si compone di quattro indicatori:

- Persone: Equa rappresentanza in termini di diversità di genere nella compagine manageriale di Acea – peso 5%
- Acqua: Riduzione della % perdite idriche (su volumi immessi) rispetto al valore anno base – peso 5%;
- Acqua/Ambiente: Riduzione dei fanghi prodotti rispetto al valore anno base – peso 5%;
- Reti: Incremento resilienza e potenziamento Rete BT – peso 5%.

Il sistema, ai fini della consuntivazione e dell'erogazione del *pay out*, prevede dei calcoli di ponderazione sul raggiungimento dei singoli obiettivi. All'interno di ciascun intervallo, definito su ognuno degli obiettivi, il valore di consuntivo definirà, attraverso una interpolazione lineare, la percentuale di *pay out* associata.

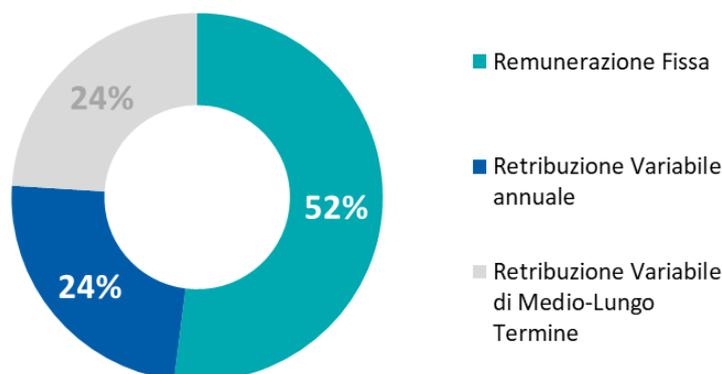
3.3.4 **Benefit non monetari**

Il pacchetto retributivo è completato da alcuni *benefit* di natura non monetaria che ne costituiscono parte integrante. Essi consistono principalmente in: piani previdenziali, assicurativi e sanitari, auto aziendale, eventuale alloggio e buoni pasto.

3.4. **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

In considerazione della modifica dell'assetto organizzativo, approvato dal CdA il 17 dicembre 2024, e a seguito dell'uscita di un Dirigente con Responsabilità Strategiche, sono stati nominati tre nuovi dirigenti con responsabilità strategiche. I Dirigenti con responsabilità strategiche di Acea così individuati, oltre all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, risultano essere 4: 1) Chief Corporate Officer, 2) Chief Operating Officer, 3) Chief Legal Officer e 4) Amministratore Delegato Acea Ambiente.

Di seguito si riporta il *pay mix* dei DRS:





Il *Pay mix* definito per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, considerando le percentuali massime a target, contempla il raggiungimento dei *target* di Gruppo previsti dal sistema di incentivazione variabile annuale (MBO) e le condizioni a *target* previste dal secondo ciclo del sistema di incentivazione variabile di medio-lungo periodo (*Long Term Incentive Plan 2024-2026*).

Il pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si compone degli elementi riportati nei paragrafi seguenti.

3.4.1 **Retribuzione fissa**

L'ammontare della retribuzione fissa è determinato in base al ruolo ed alle responsabilità assegnate.

3.4.2 **Retribuzione variabile di breve termine (MBO)**

L'ammontare della retribuzione variabile annuale (MBO) è definito secondo quanto disciplinato dal Sistema Variabile Incentivante in vigore, "*Sistema di incentivazione variabile annuale (MBO)*". Il livello di incentivazione è valutato sulla base del ruolo ricoperto, fino ad un massimo a target del 50% sulla retribuzione annua lorda.

Le schede MBO dedicate ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche presentano gli stessi obiettivi di quella dell'Amministratore Delegato.

3.4.3 **Retribuzione variabile di medio-lungo termine (LTIP)**

Il piano *Long Term Incentive Plan 2024-2026* articolato in tre cicli triennali, prevede un *bonus* erogato per ciascun ciclo, subordinato al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo.

Il piano prevede per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche un livello di incentivazione fino ad un massimo a target del 60% della RAL. Relativamente a tale target, il raggiungimento delle soglie degli obiettivi di performance, nel valore minimo e massimo, comporta un *pay out* rispettivamente al 50% e al 110% della componente fissa della retribuzione.

Gli obiettivi descritti per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale sono comuni per tutti i beneficiari.

3.4.4 **Benefit non monetari**

Il pacchetto retributivo è completato da alcuni *benefit* di natura non monetaria che ne costituiscono parte integrante. Essi consistono principalmente in: piani previdenziali, assicurativi e sanitari, auto aziendale, eventuale alloggio e buoni pasto.

3.5. Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci effettivi e due supplenti. È stato nominato dall'Assemblea dei Soci in data 27 aprile 2022 e sarà in carica fino all'assemblea di approvazione del bilancio relativo all'anno 2024. È prevista, inoltre, un'adeguata differenziazione tra il compenso corrisposto al Presidente rispetto a quello per gli altri membri. Nella tabella seguente si riporta il dettaglio dei compensi:

Collegio Sindacale

- Emolumento annuo per il Presidente pari a **150.000 €** annui lordi;
- Emolumento per ciascun membro pari a **100.000 €** annui lordi.



L'Assemblea dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio al 31.12.2024 contestualmente alla nomina dei membri del Collegio Sindacale del nuovo mandato, dovrà definire i compensi dell'Organo di nuova nomina.

4. Severance e Clausola di Clawback

4.1. Dimissioni, licenziamento e cessazione del rapporto di lavoro

In riferimento alle politiche predisposte in caso di cessazione del rapporto di lavoro, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD/DG) si prevede quanto segue.

1. 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 individuato, nell'ambito della Policy "Gestione Esodo Dirigenti" (cfr. *infra*), in 30 mensilità lorde, calcolate 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, oltre alle competenze di fine rapporto eventualmente spettanti per legge o contratto collettivo (TFR, ratei).

La somma equivalente all'eventuale indennità sostitutiva del preavviso previsto dal contratto collettivo sarà detratta dall'ammontare complessivo così come sopra determinato e sarà pagata secondo quanto statuito dalla normativa vigente.

2. Nell'ipotesi 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, oltre alle competenze di fine rapporto eventualmente spettanti per legge o contratto collettivo (TFR, ratei).

Il trattamento di cui ai punti 1 e 2, è sostitutivo di quanto previsto dalla contrattazione collettiva in caso di recesso.

Per maggior chiarezza si precisa che qualora si verifichi una delle seguenti due ipotesi:

- Acea, per giusta causa, receda dal rapporto di lavoro e/o revochi la carica di AD;
- l'AD/DG si dimetta dal rapporto di lavoro e/o dalla carica sociale;

verranno corrisposte solo le competenze di fine rapporto eventualmente spettanti per legge o contratto collettivo (TFR, ratei).

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategica è prevista la corresponsione 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 policy "Gestione Esodo Dirigenti" del Gruppo. Rispetto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, un solo soggetto ha in essere un accordo di severance individuale che prevede, in caso di licenziamento escluso il caso di giusta causa, l'erogazione di un importo lordo pari a 24 mensilità di retribuzione oltre alle competenze di fine rapporto eventualmente spettanti per legge o contratto collettivo (TFR, ratei).

La suddetta Policy ("Gestione Esodo Dirigenti") è stata approvata dal CDA in data 21 dicembre 2011 con la Delibera n. 33/2011 e da allora operativa ed ispirata agli istituti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento.



Acea, con riferimento agli Amministratori, non ha in essere allo stato della presente relazione alcun patto di non concorrenza. Non si esclude in futuro di poter valutare l'opportunità di prevedere eventuali clausole specifiche al riguardo, con riferimento ad altri soggetti riportati nel presente paragrafo.

4.2. Clausole di clawback

In linea con una richiesta crescente da parte del Codice di Corporate Governance in materia di trasparenza, nell'ottica di una politica retributiva sempre più responsabile, Acea, che è stata tra le prime aziende in Italia ad aver recepito le indicazioni degli enti regolatori europei in tale direzione, non solo ha previsto il mantenimento della clausola *clawback* ma ha esteso tali clausole anche ai ruoli manageriali con maggior impatto sul *business* del Gruppo.

Tale scelta garantisce il diritto di chiedere la restituzione delle componenti variabili della remunerazione – sia di breve che di medio-lungo periodo – qualora tali componenti siano state versate sulla base di comportamenti di natura dolosa e/o per colpa grave, come l'intenzionale alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi ovvero l'ottenimento degli stessi obiettivi mediante comportamenti contrari alle norme aziendali o legali.



SEZIONE II



Premessa

La presente Sezione II si compone di tre parti distinte:

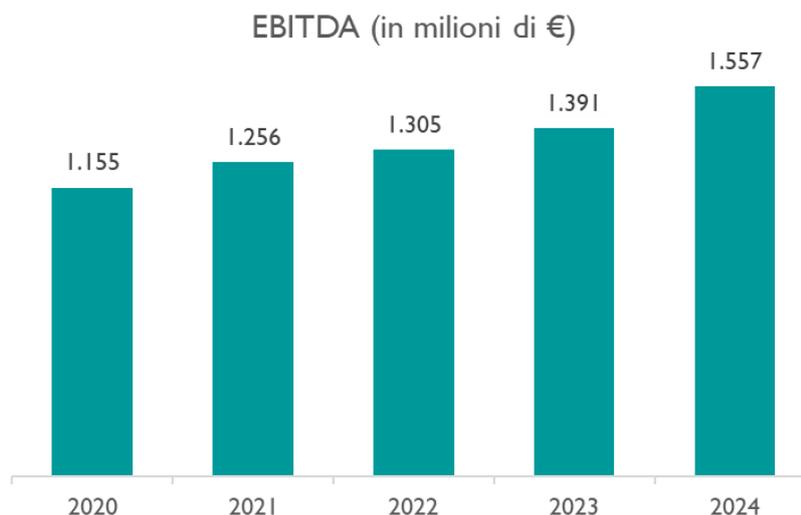
1. Nella prima parte si rappresenta una panoramica dell'attuazione della Politica di remunerazione così come presentata all'Assemblea 2024, dei risultati aziendali, con particolare focus sulla consuntivazione degli obiettivi sottostanti ai piani, e il bilanciamento tra le diverse componenti che compongono 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 Gruppo³ 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⁽⁴⁾	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%.

³ 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.

⁴ 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:

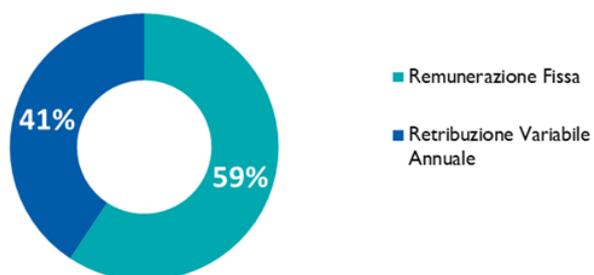
KPI	Peso %	Target	Consuntivo	Raggiungimento % sul fisso
EPS (Cumulato)	40%	4,89	4,25	0%
PFN/EBITDA	25%	3,0	3,2	0%
PFN/UN (Ante Minorities)	25%	10,1	13,27	0%
SOSTENIBILITÀ	10%			
Variazione percentuale cumulata dell'IRI = (valore postintervento/valore pre-intervento)	2%	-70%	-70,0%	40,0%
Riduzione % volumi 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.

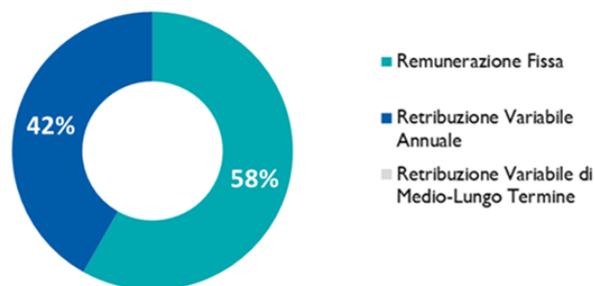
Bilanciamento dei pacchetti retributivi

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





I. Descrizione dei compensi corrisposti ad Amministratori e DRS

I.1. Presidente

Nel corso del 2024 la carica di Presidente è stata ricoperta Barbara Marinali. Per tale periodo la Presidente ha percepito un pacchetto retributivo così suddiviso:

- un emolumento in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione pari a € 250.000 lordi, definito dal Consiglio di Amministrazione;
- un emolumento, quale Consigliere di Amministrazione, pari a € 45.000 lordi.
- una quota imponibile di benefit non monetari pari a € 4.806.

I.2. Amministratore Delegato e Direttore Generale: Retribuzione fissa, retribuzione variabile di breve e medio-lungo termine (LTIP)

Di seguito si riporta la retribuzione percepita dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale nel corso del 2024:

1.2.1 Retribuzione fissa

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha percepito compensi pari a € 775.000.

1.2.2 Retribuzione variabile di breve termine

Il raggiungimento degli obiettivi di Gruppo del sistema MBO ha permesso all'Amministratore Delegato di beneficiare di un premio complessivamente pari a € 501.693.

1.2.3 Benefit non monetari

L'Amministratore Delegato ha ricevuto nell'esercizio 2024 una quota imponibile di benefit non monetari pari a € 18.996.

I.3. Amministratori

I componenti del Consiglio di Amministrazione hanno percepito il compenso stabilito dall'Assemblea per la carica di amministratore, con riferimento al periodo per cui hanno ricoperto la carica così come per l'eventuale carica di membri dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione e di altri organismi/comitati.

Per completezza i dettagli dei relativi compensi sono riportati nella tabella I che segue.

I.4. Collegio Sindacale

Il Presidente del Collegio Sindacale di Acea ha percepito nel 2024 un compenso, come indicato in tabella I, pari a € 150.000 lordi.

I membri del Collegio hanno percepito un compenso, pari a € 100.000 lordi, per lo svolgimento della carica di Sindaci con riferimento al periodo per cui hanno ricoperto la carica in Acea.

Per completezza i dettagli dei relativi compensi percepiti da Acea e da Società controllate e collegate sono riportati nella tabella I che segue.



I.5. Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Di seguito si riporta la retribuzione percepita dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso del 2024:

1.5.1 Retribuzione fissa

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno percepito, a livello aggregato, un compenso fisso annuo lordo pari a € 750.024

1.5.2 Retribuzione variabile di breve termine

Alla luce della consuntivazione degli obiettivi di gruppo del sistema MBO il bonus annuale per l'anno 2024 è pari a € 526.910

1.5.3 Retribuzione variabile di lungo termine

In relazione alla consuntivazione degli obiettivi del secondo ciclo 2022-2024 del Piano di Incentivazione di lungo termine e nel contesto delle intese raggiunte, il bonus non è stato erogato.

1.5.4 Benefit non monetari

Il valore complessivo del pacchetto di benefit non monetari (secondo un criterio di imponibilità fiscale) assegnato nel 2024 ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è pari a € 45.317 a livello aggregato.

Deroghe approvate nel 2024

Non sono state applicate Deroghe nel corso del 2024.

Clawback

Non sono state applicate clausole di Clawback nel corso del 2024.



Tabella I: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non 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
Barbara Marinali	Presidente	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione Bilancio anno 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 295.000				€ 4.806		€ 299.806		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 295.000				€ 4.806		€ 299.806		
Fabrizio Palermo	AD	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione Bilancio anno 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 775.000		€ 501.693		€ 18.996		€ 1.295.689		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 775.000		€ 501.693		€ 18.996		€ 1.295.689		
Antonella Rosa Bianchessi	Amministratore	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione Bilancio anno 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000	€ 30.000					€ 75.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 45.000	€ 30.000					€ 75.000		
Angelo Piazza	Amministratore	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione Bilancio anno 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000	€ 45.000					€ 90.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 45.000	€ 45.000					€ 90.000		
Massimiliano Capece Minuto del Sasso	Amministratore	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione Bilancio anno 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000	€ 90.000					€ 135.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 32.400						€ 32.400		
(III) Totale				€ 77.400	€ 90.000					€ 167.400		
Alessandro Cattagione	Amministratore	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione Bilancio anno 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000						€ 45.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 45.000						€ 45.000		
Luisa Melara	Amministratore	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione Bilancio anno 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000	€ 30.000					€ 75.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 45.000	€ 30.000					€ 75.000		
Francesca Menabuoni	Amministratore	01/01/2024 30/04/2024	Approvazione Bilancio anno 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 12.837	€ 4.279					€ 17.115		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 12.837	€ 4.279					€ 17.115		
Antonino Cusimano	Amministratore	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione Bilancio anno 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000	€ 15.000					€ 60.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 45.000	€ 15.000					€ 60.000		
Elisabetta Maggini	Amministratore	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione Bilancio anno 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000	€ 53.974					€ 98.974		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 45.000	€ 53.974					€ 98.974		
Alessandro Picardi	Amministratore	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione Bilancio anno 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000	€ 53.974					€ 98.974		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 45.000	€ 53.974					€ 98.974		
Yves Rannou	Amministratore	12/04/2024 31/12/2024	Approvazione Bilancio anno 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 32.308						€ 32.308		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 32.308						€ 32.308		
Vincenza Patrizia Rutigliano	Amministratore	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione Bilancio anno 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000	€ 71.779					€ 116.779		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 45.000	€ 71.779					€ 116.779		
Nathalie Tocci	Amministratore	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione Bilancio anno 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000	€ 15.000					€ 60.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 45.000	€ 15.000					€ 60.000		



Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Maurizio Lauri	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione bilancio anno 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 150.000						€ 150.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 150.000						€ 150.000		
Claudia Capuano	Sindaco	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione bilancio anno 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 100.000						€ 100.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 100.000						€ 100.000		
Leonardo Quagliata	Sindaco	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione bilancio anno 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 100.000						€ 100.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 100.000						€ 100.000		
Num. 2	Dirigenti con responsabilità strategiche	01/01/2024 31/12/2024	Contratto a tempo indeterminato									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 750.024		€ 526.910		€ 45.317		€ 1.322.251		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale						€ 526.910		€ 45.317		€ 1.322.251		

NOTE:

Barbara Marinali: (I) Ammontare complessivo del compenso annuo lordo per la carica di Presidente e per quello come membro del CdA

Fabrizio Palermo: (I) Ammontare complessivo del compenso annuo lordo per la carica di Amministratore Delegato, membro del CdA e Dirigente

Antonella Rosa Bianchessi: Ammontare complessivo del compenso annuo lordo come membro del CDA e compensi come membro di CESI e come membro COPC

Angelo Piazza: Ammontare complessivo del compenso annuo lordo come membro del CDA e compensi come membro di CNR e come Presidente COPC

Massimiliano Capece Minutolo del Sasso: (I) Ammontare complessivo del compenso annuo lordo come membro del CDA
(II) Ammontare complessivo del compenso annuo lordo come Amministratore di ENERGIA S.p.A e compensi come Presidente CNR e membro CCR, CESI, CT e COPC

Alessandro Caltagirone: Ammontare complessivo del compenso annuo lordo come membro del CDA

Luisa Melara: Ammontare complessivo del compenso annuo lordo come membro del CDA e compensi come membro di CESI e come membro COPC

Francesca Menabuoni: Ammontare complessivo pro-quotato del compenso annuo lordo come membro del CDA e membro CCR

Antonino Cusimano: Ammontare complessivo del compenso annuo lordo come membro del CDA e compensi come membro CCR

Elisabetta Maggini: Ammontare complessivo del compenso annuo lordo come membro del CDA e compensi come membro CCR e COPC e Presidente CESI

Alessandro Picardi: Ammontare complessivo del compenso annuo lordo come membro del CDA e compensi come membro CT e Presidente CCR.

Vincenza Patrizia Rutigliano: Ammontare complessivo del compenso annuo lordo come membro del CDA e compensi come membro CNR, CESI e Presidente CT

Yves Rannou: Ammontare complessivo pro-quotato del compenso annuo lordo come membro del CDA

Nathalie Tocci: Ammontare complessivo del compenso annuo lordo come membro del CDA e compensi come membro del CNR

Maurizio Lauri: Ammontare complessivo del compenso annuo per la carica di Presidente del Collegio Sindacale

Claudia Capuano: Ammontare complessivo del compenso annuo lordo per la carica di Sindaco

Leonardo Quagliata: Ammontare complessivo del compenso annuo lordo per la carica di Sindaco

DRS: Ammontare complessivo del compenso fisso complessivo dell'Indennità da Dirigente Preposto riconosciuto ad un DRS



Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile /Erogati	Ancora Differiti	
Fabrizio Palermo	AD - DG								
Compensi nella società che redige il bilancio	MBO								
	Piano di incentivazione a breve termine - annuale	€ 501.693	-	-	-	-	-	-	-
	LTIP								
	Piano di incentivazione a medio-lungo termine - triennale	-	-	-	-	-	-	-	-
			€ 501.693	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-	-
Totale			€ 501.693	-	-	-	-	-	-

Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile /Erogati	Ancora Differiti	
Numero 2	DRS								
Compensi nella società che redige il bilancio	MBO								
	Piano di incentivazione a breve termine - annuale	€ 526.910	-	-	-	-	-	-	-
	LTIP								
	Piano di incentivazione a medio-lungo termine - triennale	-	-	-	-	-	-	-	-
			€ 526.910	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-	-
Totale			€ 526.910	-	-	-	-	-	-

NOTE:

DRS: Nel contesto delle intese raggiunte e in relazione alla consuntivazione degli obiettivi del secondo ciclo 2022-2024 del Piano di Incentivazione di lungo termine, il bonus non è stato erogato.



Schema N. 7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31.12.2023	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31.12.2024
<i>Capece Minutolo Del Sasso Massimiliano</i>	Amministratore	Cogeim Srl	12.758	0	0	12.758

Tabella 2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Numero Dirigenti Con Responsabilità Strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2023	Numero Azioni Acquistate	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni Possedute al 31/12/2024
<i>Nessuno</i>	-	-	-	-	-



GLOSSARIO

CAPEX – *Capital Expenditure*: è una misura che indica l'ammontare di flusso di cassa che un'impresa impiega per acquistare, mantenere o implementare le proprie immobilizzazioni operative.

EBITDA – *Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization*: è un indicatore di redditività che esprime il reddito conseguito da Acea relativamente alla gestione caratteristica. Il suo utilizzo come indicatore di Piano fornisce una buona approssimazione del flusso di cassa operativo prodotto da Acea, il quale rappresenta una grandezza essenziale per stimare il valore del Gruppo e quantificare l'entità delle risorse finanziarie create e disponibili;

EPS – *Earnings per share*: è una misura di utile netto espressa in termini monetari con riferimento a ciascuna azione. È tra gli indicatori più utilizzati sui mercati finanziari per confrontare la performance delle aziende e il potenziale insito nell'investimento azionario. L'EPS indica infatti la redditività associata al singolo titolo azionario, indipendentemente dal fatto che tale redditività si trasformi in dividendi o venga trattenuta all'interno dell'azienda per finanziarne lo sviluppo;

GRUPPO ACEA: indica l'insieme delle Società incluse nel perimetro di consolidamento di Acea S.p.A.;

INTERPOLAZIONE LINEARE: indica un metodo matematico che permette di trovare approssimativamente un valore compreso tra due valori noti;

LTIP – *Long Term Incentive Plan*: indica la componente variabile di medio-lungo periodo della remunerazione. Il piano attualmente in vigore in Acea, prevede una durata triennale;

MBO – *Management by Objective*: indica la componente variabile annuale della remunerazione conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi annuali;

PFN - *Posizione Finanziaria Netta*: Esprime l'ammontare di debito per il quale non esiste un'immediata copertura. È data dalla differenza tra il totale dei debiti finanziari aziendali (a prescindere dalla loro scadenza) e le attività liquide (cassa, c/c attivi, titoli negoziabili e crediti finanziari);

PFN/EBITDA: è uno degli indicatori utilizzati per valutare la capacità dell'azienda di far fronte ai propri debiti finanziari. Indica la capacità di restituzione del debito da parte di un'azienda mediante la gestione operativa;

RAL: indica la componente fissa annua lorda della remunerazione per coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente con una delle Società del Gruppo;

TARGET: indica il livello di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto ad ottenere il 100% del pay-out prestabilito;

TARGET BONUS: indica l'ammontare dell'incentivo al raggiungimento degli obiettivi al livello target;

UN – *Utile Netto*: è un indicatore della performance operativa; viene calcolato come i ricavi meno i costi operativi al netto di ammortamenti, svalutazioni e impairment, proventi (oneri) finanziari netti e delle imposte.