



EXECUTIVE SUMMARY

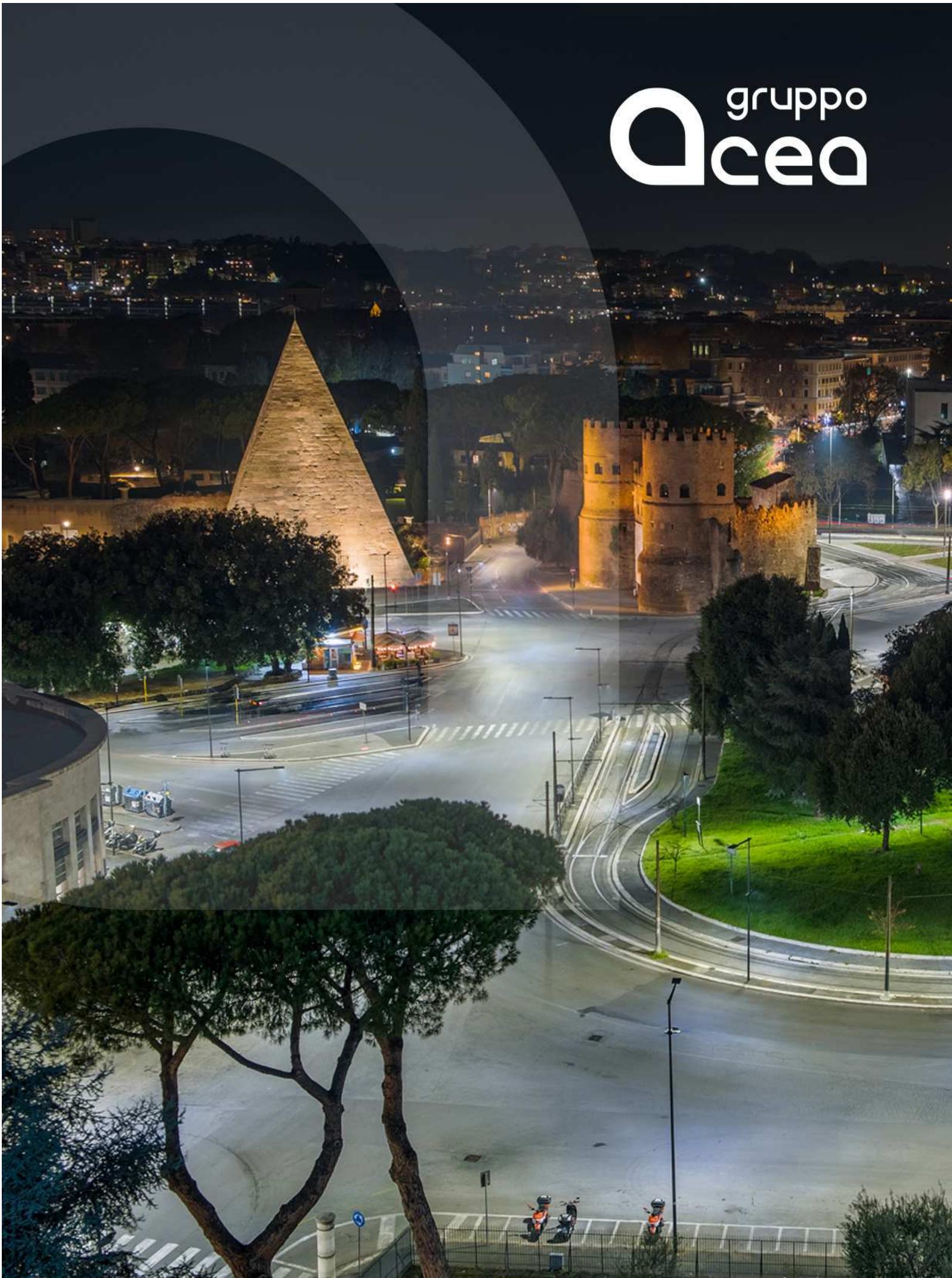
**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI
REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI
CORRISPOSTI**

Anno 2024

*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.acea.it/>



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 2024. Vengono inclusi anche i dati sulle votazioni assembleari riguardanti l'approvazione delle ultime Relazioni sulla Remunerazione e il multiplo retributivo. Inoltre, viene evidenziato come la politica retributiva contribuisce 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 2024.

| Politica sulla Remunerazione 2024 | | | |
|--|--|--|---|
| 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 benchmark 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 2024: 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 55% 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 Management e quelli degli azionisti e la retention delle figure chiave.</p> <p>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.</p> <p>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 I Ciclo 2024-26: EPS Cumulato (peso 30%); CAPEX Regolato Cumulato (peso 25%); PFN/EBITDA (peso 25%); Obiettivo Composito di Sostenibilità (peso 20%)</p> <p>Caratteristiche: Piano monetario rolling con vesting 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: L'incentivo, assegnato individualmente a ciascun beneficiario, è calcolato come percentuale rispetto alla componente fissa.</p> <p>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 total reward attraverso benefit di natura prevalentemente previdenziale e assistenziale.</p> | <p>Le condizioni sono definite dalla contrattazione collettiva nazionale e dagli accordi integrativi nazionali.</p> <p>I piani di benefit non prevedono sistemi individuali discrezionali.</p> | <p>Presidente: auto aziendale, polizza D&O Liability, piani sanitari AD/DG e DRS: D&O Liability, 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 policy "Gestione Esodo Dirigenti" del Gruppo.</p> | |

Lo Scenario di medio-lungo periodo

Lo scenario di medio-lungo periodo per il Gruppo terrà 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.

Leader nei settori regolati diventando punto di riferimento



Riferimento nell’eccellenza e nella semplificazione operativa



Protagonista nella valorizzazione della transizione energetica e del territorio



Centralità delle persone nell’ecosistema di Acea



Verranno realizzati grandi progetti 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 delle strategie di medio e lungo termine 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.

La capacità incentivante dei sistemi, infatti, è assicurata in coerenza con gli obiettivi strategici del Gruppo.

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 ed 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 nell’anno 2024 è stato attribuito alla sfera di sostenibilità un peso significativamente crescente - sia nel piano

di incentivazione di breve periodo, sia nel piano di incentivazione di lungo periodo - nel bilanciamento degli altri obiettivi economico finanziari contenuti.

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

PIANO MBO 2024

OBIETTIVO COMPOSITO DI SOSTENIBILITA'

PERSONE: Riduzione Indice Frequenza Infortuni

ACQUA: Ottimizzazione del comparto fognario-depurativo tramite interventi di potenziamento su impianti e di dismissione/centralizzazione

ELETTRICO: Incremento del telecontrollo delle cabine secondarie in media tensione

AMBIENTE: Incremento dei MWh prodotti da Biogas (fonte rinnovabile area ambiente)

PIANO Long Term Incentive Plan 2024 - 2026

OBIETTIVO COMPOSITO DI SOSTENIBILITA'

PERSONE: Equa rappresentanza in termini di diversità di genere nella compagine manageriale di Acea

ACQUA: Riduzione della % perdite idriche (su volumi immessi) rispetto al valore anno base

ACQUA/AMBIENTE: Riduzione dei fanghi prodotti rispetto al valore anno base

EFFICIENTAMENTO ENERGETICO: Interventi di efficientamento energetico da parte di Acea Ato2, areti, Gori, Acea Ato5, ADF (cumulato GWh efficientati 2024-2026)

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 2023 è stata progettata e lanciata la "Piattaforma dell'Uguaglianza", un "luogo fisico e virtuale" di diffusione della cultura ED&I pensato per generare idee, che partano dallo scambio di esperienze e conoscenze, utili a definire progetti che rispondano ai bisogni delle persone e delle organizzazioni. Il progetto continuerà nel 2024 con un evento dedicato a tutti i partecipanti alla Piattaforma dell'Uguaglianza per i quali sarà prevista anche una formazione dedicata.
- Acea SpA ha inoltre ottenuto la Certificazione UNI/PdR 125:2023 sulla parità di genere.
- 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, benessere psicofisico, famiglia, misure di conciliazione, agevolazioni economiche e previdenza complementare. 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.
- Al fine, inoltre, di sviluppare competenze e nuovi mindset delle nostre Persone nel corso del 2023, in continuità con gli anni precedenti, sono stati realizzati corsi di formazione erogati in distance e

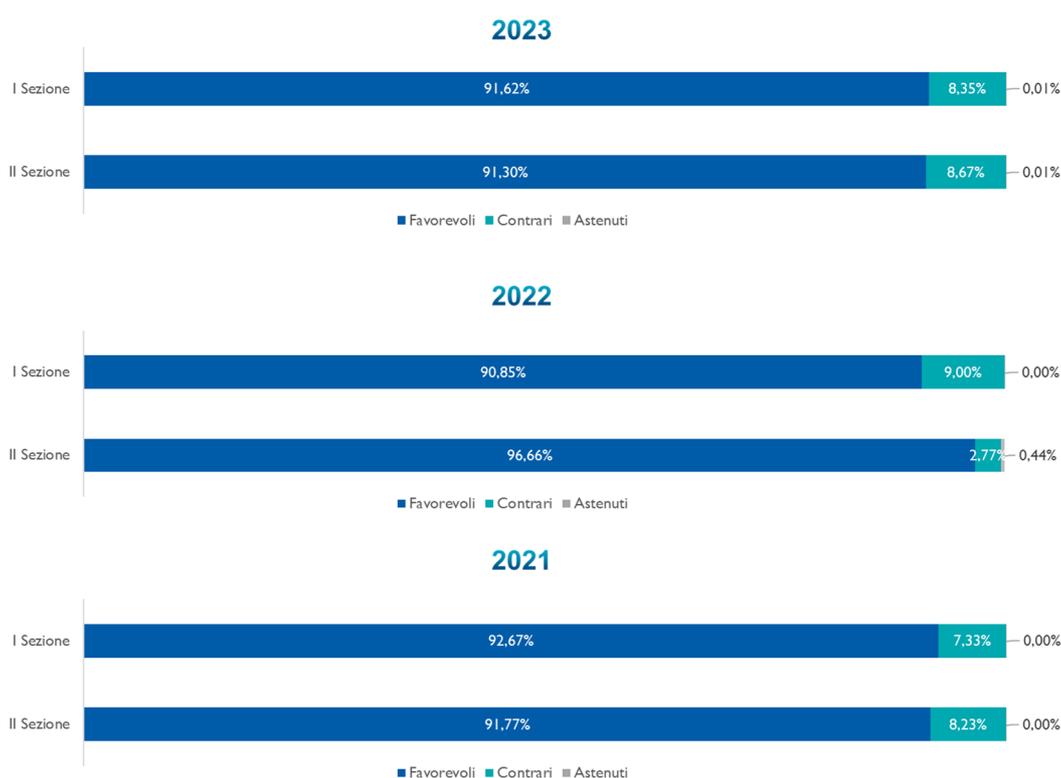
live, con la partnership con strutture di alto profilo (Università, Business School, Centri di Ricerca, Studi professionali, etc.) negli ambiti manageriale, governance e tecnico-digitale.

- Infine anche nel 2023 Acea ha partecipato alla certificazione Top Employers, che analizza le strategie Hr di migliaia di Aziende a livello mondiale, collocandosi nella classifica delle migliori 131 Aziende italiane. In particolare, la certificazione Top Employers, ricevuta per il terzo 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.

Risultati di voto assembleare

L'assemblea degli azionisti tenutasi in data 18 aprile 2023, 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 2023 e un voto consultivo sulla seconda sezione. Di seguito si riporta il confronto dei voti assembleari 2021 e 2022 e 2023 (prima e seconda sezione).

Nell'elaborazione della politica in materia di remunerazione 2024 si è tenuto conto dei risultati e delle motivazioni sottostanti le votazioni ottenute nel corso dell'Assemblea 2023, al fine di recepire i feedback pervenuti.



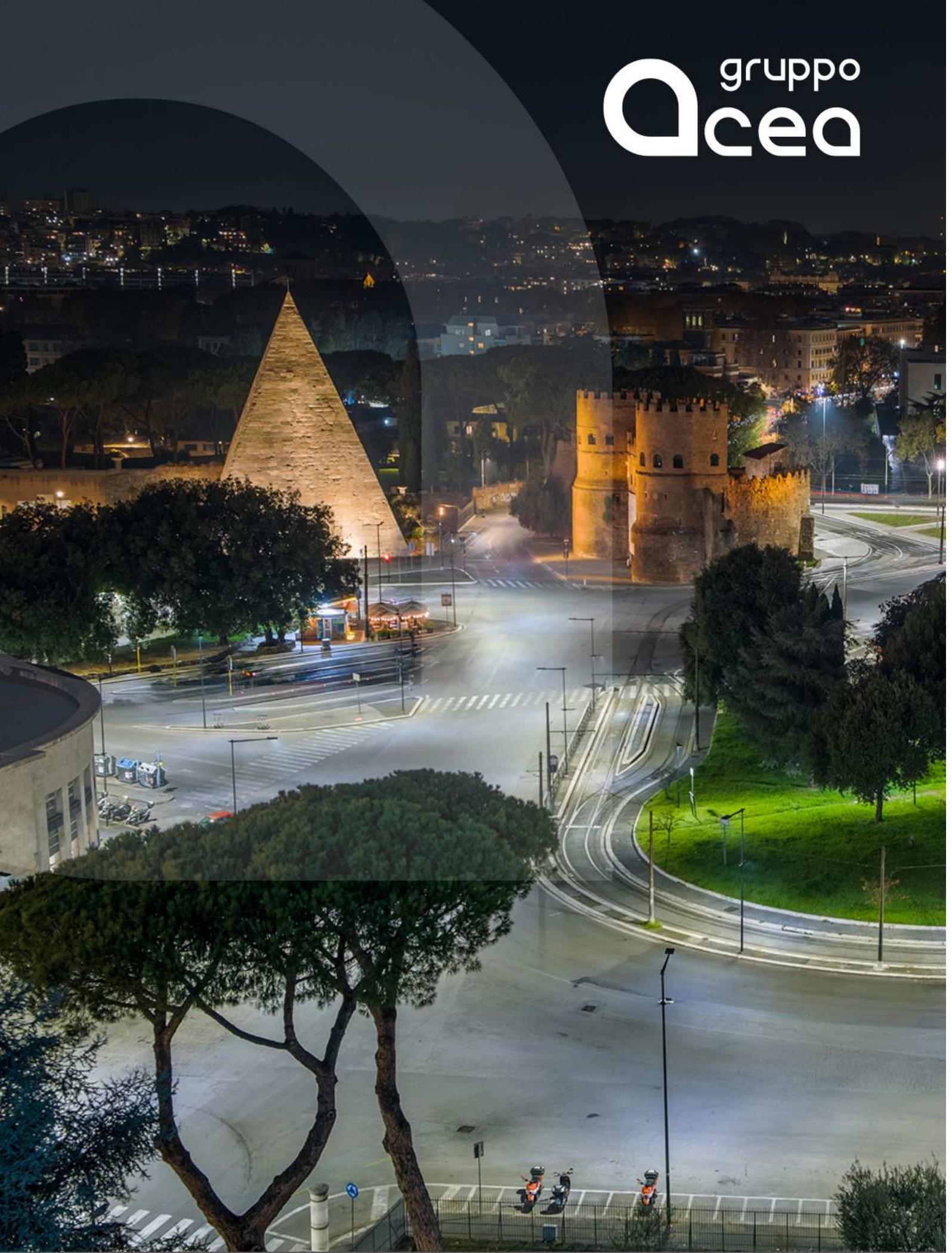
Correlazione remunerazione, profilo di rischio e performance aziendale

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.



Premessa

La presente Sezione II si compone di tre parti distinte:

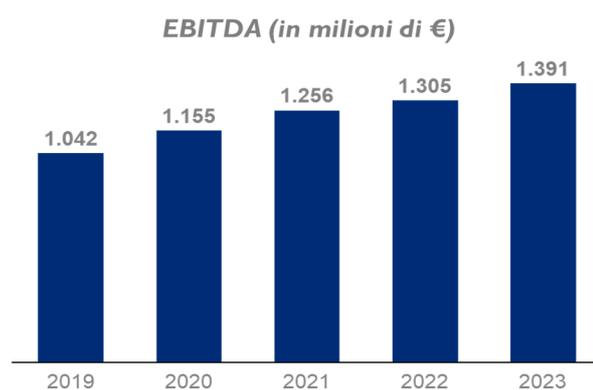
1. Nella prima parte si rappresenta una panoramica dell'attuazione della Politica di remunerazione così come presentata all'Assemblea 2023, dei risultati aziendali, con particolare focus sulla consuntivazione degli obiettivi sottostanti ai piani, e il bilanciamento tra le diverse componenti che compongono 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 2023, 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 18 aprile 2023 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 2023

Si evidenzia per l'EBITDA nel 2023 una crescita del 6,6% e una variazione rispetto al 2019 del 33,5%



In merito al trend di variazione della remunerazione tra il 2023 e il 2022 di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni vengono fornite nominativamente, si segnala che la stessa non viene riportata in quanto non rappresentativa a seguito dell'avvicendamento dell'Amministratore Delegato nel corso 2022 e della Presidente nel corso del 2023.

Informazioni di confronto e CEO Pay Ratio

Negli anni passati è stato utilizzato il criterio del *Multiplo Retributivo*, adottando la modalità di calcolo del rapporto tra la remunerazione del Vertice Aziendale e quella del dipendente mediano.

A partire da quest'anno, in linea con le prassi di mercato e con le richieste del Regolamento Emittenti, è stato introdotto il differente criterio del CEO pay ratio, calcolato come il rapporto tra i compensi erogati durante ciascun esercizio a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e la media dei compensi fissi dei dipendenti del Gruppo¹ Acea.

La tabella sottostante 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 (2019-2023).

| Ruolo | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|
| Amministratore Delegato e Direttore Generale | 1.251.096 | 1.083.485 | 775.938 | 2.240.529* | 859.146 |
| Dipendenti di ACEA | | | | | |
| Numero di Dipendenti | 5.214 | 5.168 | 4.988 | 4.907 | 4.865 |
| Remunerazione Annuo Media Lorda (val. □) | 43.579 | 42.272 | 41.404 | 40.735 | 40.044 |
| Incremento RAL Media | 3,1% | 2,1% | 1,6% | 1,7% | - |
| CEO Pay ratio | 29x | 26x | 19x | 55x | 21x |

*Importo comprensivo della somma riconosciuta a titolo premiale all'Amministratore Delegato uscente

Risultati 2023

Incentivazione di breve termine

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

| Obiettivi di Gruppo | Peso % | Target | Consuntivo | Raggiungimento % |
|---|--------|--------|------------|------------------|
| EBITDA | 30% | 1.342 | 1.391 | 132,67% |
| PFN | 30% | 5.166 | 4.847 | 140% |
| UTILE NETTO <i>post minorities</i> | 30% | 284 | 294 | 122,22% |
| OBIETTIVO COMPOSITO DI SOSTENIBILITA' | 10% | - | - | - |
| - Efficientamento dei depuratori (razionalizzazione dei piccoli impianti, riduzione) | 2,5% | 2 | 4 | 140% |
| - N° Cabine Secondarie sulle quali fare interventi di attivazione/upgrade (digitalizzazione rete) | 2,5% | 1.600 | 1.768 | 140% |
| - Totale Volumi trattati nella gestione circolare dei rifiuti (ktonn) | 2,5% | 1.815 | 1.829 | 102,15% |
| - Customer Satisfaction medio per le Società del Gruppo | 2,5% | 85% | 84% | 96,67% |

¹ Nel perimetro di Gruppo sono ricomprese le seguenti società: ACEA SPA, ARETI 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., ACQUE INDUSTRIALI SRL, ACEA PRODUZIONE SPA, ECOGENA SRL, ACEA ENERGIA SPA, ACEA INNOVATION S.R.L.

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 130,44%.

Incentivazione di lungo Termine

Nella tabella di seguito riportata è indicato il livello di raggiungimento di ciascun obiettivo del primo ciclo del Piano di Incentivazione di lungo termine 2021-2023, così come verificati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione:

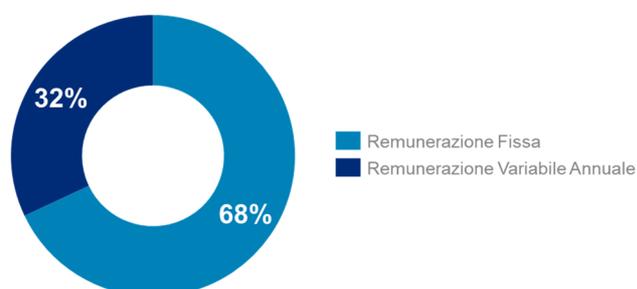
| Obiettivi di Performance | Peso % | Target | Consuntivo | Raggiungimento % sul fisso |
|---|------------|----------|------------|----------------------------|
| EPS cumulato | 40% | 4,43 | 4,16 | 33,9% |
| PFN/EBITDA | 25% | 3,10 | 3,50 | 0% |
| PFN/UN | 25% | 11 | 15 | 0% |
| OBIETTIVO COMPOSITO DI SOSTENIBILITA' | 10% | - | - | - |
| -Variazione percentuale annua dell'IRI | 2% | -40% | -67% | 50% |
| -Riduzione % volumi persi di risorsa idrica rispetto al valore anno | 2% | 22% | 19,75% | 35,1% |
| -Riduzione % dei fanghi disidratati/essiccati rispetto al valore anno | 2% | 28% | 17,7% | 0% |
| -Riduzione indice di intensità emissioni CO2 su Acea Produzione | 2% | 50,00 | 76,10 | 0% |
| -Riduzione indici relativi a infortuni | 2% | -15% | -34% | 50% |

Il Consiglio di Amministrazione, quindi, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha verificato che il payout complessivo è pari al 16,25%. 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

