



---

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

*Anno 2026*

*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: [www.acec.it](http://www.acec.it)



# INDICE

<b>Lettera del Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione</b> .....	<b>4</b>
<b>Premessa</b> .....	<b>6</b>
<b>Executive summary</b> .....	<b>8</b>
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 .....	14
Correlazione remunerazione, profilo di rischio e performance aziendale.....	15
<b>1. Modello di Governance</b> .....	<b>17</b>
<b>1.1. I soggetti coinvolti nella definizione e approvazione della Politica di Remunerazione</b> .....	<b>17</b>
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 .....	23
Altri soggetti coinvolti.....	23
Deroghe alla politica di remunerazione.....	24
<b>2. La Politica di Remunerazione di Acea</b> .....	<b>25</b>
<b>2.1. Finalità e principi ispiratori</b> .....	<b>25</b>
<b>2.2. Le componenti della remunerazione</b> .....	<b>25</b>
<b>2.3. Peer Group</b> .....	<b>26</b>
<b>3. Il pacchetto retributivo degli organi di amministrazione e di controllo e dei DRS</b> .....	<b>27</b>
<b>3.1. Presidente</b> .....	<b>27</b>
<b>3.2. Membri del Consiglio di Amministrazione</b> .....	<b>27</b>
<b>3.3. Amministratore Delegato e Direttore Generale</b> .....	<b>29</b>
Paymix .....	29
3.3.1 Retribuzione Fissa .....	29
3.3.2 Retribuzione variabile di breve termine.....	29
3.3.3 Retribuzione variabile di medio-lungo termine (LTIP) .....	30
3.3.4 Benefit non monetari .....	32
<b>3.4. Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b> .....	<b>33</b>
3.4.1 Retribuzione fissa.....	33
3.4.2 Retribuzione variabile di breve termine (MBO) .....	33
3.4.3 Retribuzione variabile di medio-lungo termine (LTIP) .....	34
3.4.4 Benefit non monetari .....	34
<b>3.5. Collegio Sindacale</b> .....	<b>34</b>
<b>4. Severance e Clausola di Clawback</b> .....	<b>35</b>
<b>4.1. Dimissioni, licenziamento e cessazione del rapporto di lavoro</b> .....	<b>35</b>
<b>4.2. Clausole di clawback</b> .....	<b>36</b>
<b>Premessa</b> .....	<b>38</b>
<b>Executive summary – II sezione</b> .....	<b>38</b>
Risultati, contesto e applicazione della politica di compensi 2025 .....	38
Informazioni di confronto e CEO Pay Ratio .....	39
Risultati 2025.....	40
Incentivazione di breve termine .....	40
Incentivazione di lungo Termine .....	41
Bilanciamento dei pacchetti retributivi .....	42
<b>I. Descrizione dei compensi corrisposti ad Amministratori e DRS</b> .....	<b>42</b>



I.1. Presidente .....	42
I.2. Amministratore Delegato e Direttore Generale .....	42
I.2.1. Retribuzione fissa .....	42
I.2.2. Retribuzione variabile di breve termine.....	43
I.2.3. Retribuzione variabile di medio-lungo termine .....	43
I.2.4. Bonus Straordinario .....	43
I.2.5. Benefit non monetari .....	43
I.3. Amministratori.....	43
I.4. Collegio Sindacale .....	43
I.5. Dirigenti con Responsabilità Strategiche .....	43
I.5.1. Retribuzione fissa .....	44
I.5.2. Retribuzione variabile di breve termine.....	44
I.5.3. Retribuzione variabile di lungo termine .....	44
I.5.4. Bonus Straordinario .....	44
I.5.5. Benefit non monetari .....	44
I.5.6. Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro .....	44
Deroghe approvate nel 2025 .....	44
Clawback.....	45
<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>	<i>46</i>
<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>	<i>48</i>
<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>	<i>50</i>
Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali	50
Tabella 2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	50
<b>GLOSSARIO .....</b>	<b>51</b>



## Lettera del Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Gentili Azioniste e Azionisti,

In qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, insieme ai Consiglieri il Avv. Angelo Piazza, la Dott.ssa Patrizia Rutigliano e la Dott.ssa Nathalie Tocci, sono lieto di presentarvi la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2026 e sui Compensi Corrisposti di competenza 2025 di Acea, predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e degli artt. 84-quater e seguenti del Regolamento Emittenti, in coerenza con i principi della Direttiva (UE) 2017/828 (SRD II) e delle più recenti evoluzioni normative e di mercato. Si tratta non soltanto di un adempimento previsto dalla normativa, ma di un momento significativo di trasparenza e dialogo: un'occasione per illustrare in modo chiaro, completo e accessibile la Politica di Remunerazione di Acea per il 2026 e l'informativa sui compensi corrisposti nel 2025 agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nel 2025 l'Assemblea ha registrato un elevato livello di gradimento per la Relazione di Acea, ottenendo un ampio consenso da parte degli Azionisti (98,61% di voti favorevoli per la Sezione I e 99,65% per la Sezione II), un livello di soddisfazione significativamente superiore rispetto agli anni precedenti.

Nel corso del 2025, Acea ha proseguito il percorso di dialogo costante con investitori istituzionali e proxy advisor, rafforzando la trasparenza sui meccanismi remunerativi, l'equilibrio tra componente fissa e variabile e l'integrazione dei fattori ESG. Questo processo si è sviluppato in un contesto di solida crescita economico-finanziaria, che ha ulteriormente consolidato la posizione competitiva del Gruppo.

Questi indicatori confermano un percorso di miglioramento costante delle performance industriali e operative.

In questo contesto, la politica di remunerazione si configura come un elemento cruciale per il successo dell'Azienda. Essa è progettata per attrarre talenti e competenze, incentivare il management e, al contempo, promuovere un modello di successo sostenibile volto alla creazione di valore nel lungo periodo per tutti gli stakeholder.

La Politica 2026 si articola lungo tre direttrici principali:

- sostenibilità e KPI ESG, coerenti con il Piano Industriale 2024-2028 e con i nuovi indirizzi regolatori, con particolare focus su transizione energetica, resilienza delle reti e infrastrutture idriche ed elettriche;
- allineamento a normativa, SRD II e best practice internazionali, con un'integrazione più solida delle raccomandazioni dei proxy advisor;
- competitività e retention, attraverso una struttura incentivante bilanciata, orientata alla creazione di valore sostenibile e coerente con le performance del Gruppo.

L'evoluzione prevedibile della gestione conferma un trend di crescita sostenuto, nonostante il contesto macroeconomico internazionale complesso, grazie al focus su investimenti strategici, efficienza operativa e sviluppo delle infrastrutture regolamentate.

Alla luce dei risultati conseguiti nel 2025 e delle prospettive delineate, la Politica di Remunerazione 2026 risulta pienamente coerente con:



- gli obiettivi del Piano Industriale 2024-2028;
- le esigenze di competitività e di attraction/retention di Acea;
- i principi di buona governance e di creazione di valore sostenibile.

Con il presente documento la Società rinnova il proprio impegno verso la massima trasparenza, introducendo elementi evolutivi volti a recepire i contributi emersi nel processo di engagement e a rafforzare l'allineamento con le direttrici del Piano Strategico, di cui la Politica di Remunerazione rappresenta una componente essenziale.

Confido che il lavoro svolto nel corso dell'anno dal Comitato, in stretta collaborazione con il management, nell'ambito delle politiche di remunerazione, possa essere ancora una volta riconosciuto e apprezzato, ricevendo il necessario sostegno alla Politica proposta per il 2026.

Desidero esprimere il sincero apprezzamento, a nome del Comitato Nomine e Remunerazione, per l'impegno, la competenza e la professionalità di tutte le persone che operano all'interno di Acea.

Concludo ringraziando Voi, le nostre Azioniste e i nostri Azionisti, per il sostegno manifestato nelle precedenti Assemblee e per i preziosi contributi forniti, che hanno rappresentato un elemento fondamentale nella definizione delle politiche di remunerazione.

Un sentito ringraziamento va infine a tutti i membri del Comitato Nomine e Remunerazione, all'Amministratore Delegato e all'intero Consiglio di Amministrazione per il costante impegno, la collaborazione e il senso di responsabilità con cui hanno reso possibile il pieno svolgimento del nostro mandato.

*Massimiliano Capece Minutolo del Sasso*

*Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione*



## Premessa

Il presente documento illustra la politica di remunerazione adottata da Acea per il 2026 (“**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 Strategiche<sup>1</sup> 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 2026, 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 di competenza dell’esercizio 2025 corrisposti 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

---

<sup>1</sup> 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) *Co-General Manager*, 2) *Chief Operating Officer*, 3) *Chief Legal & Compliance Officer*, 4) *Chief Regulated Business Officer* e 5) *Chief Non Regulated Business Officer*.



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 Acea, 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 28 aprile 2026, 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 03 giugno 2026 e in seconda convocazione in data 04 giugno 2026.



## Executive summary

Attraverso la sua politica di remunerazione, 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 aziendali, creando valore sostenibile di lungo periodo per tutti gli *stakeholder*.

Di seguito viene presentata la sintesi della Politica di Remunerazione per il 2026, definita in continuità con le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2023-2025<sup>2</sup>. 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.

Il Consiglio di Amministrazione, nominato per il mandato 2026–2028, provvederà, ai sensi dell'art. 2389, comma 3 c.c., alla determinazione degli elementi di remunerazione di propria competenza dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche nonché l'emolumento spettante agli amministratori non esecutivi per la partecipazione ai comitati endoconsiliari, conformemente all'iter deliberativo descritto nel presente documento, tenendo conto, delle analisi di benchmark di mercato e del posizionamento dimensionale della società rispetto ai peer, alla luce dell'evoluzione del business di ACEA<sup>3</sup>.

## Quadro di sintesi

Politica sulla Remunerazione			
Componente	Finalità e caratteristiche	Condizioni per l'attuazione	Trattamento previsto
<b>Remunerazione Fissa</b>	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><b>AD/DG:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Emolumento annuo per la carica di Amministratore Delegato pari a 250.000€ lordi;</li> <li>- Retribuzione fissa annua lorda come dirigente pari a 480.000€ lordi;</li> <li>- Emolumento annuo in qualità di Consigliere pari a 45.000€ lordi o diverso importo che sarà stabilito dall'Assemblea degli azionisti.</li> </ul> <p><b>Presidente:</b> Il trattamento previsto per il Presidente è composto da:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Emolumento annuo per la carica di Presidente pari a 250.000€ lordi;</li> <li>- Emolumento annuo in qualità di Consigliere pari a 45.000€ lordi o diverso</li> </ul>

<sup>2</sup> Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica, alla data di approvazione della presente Relazione, cesserà il proprio mandato con lo svolgimento dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025.

<sup>3</sup> Il benchmark presentato, considerata la scadenza dell'attuale Consiglio di Amministrazione, è in linea con quello utilizzato per il triennio 2023-2025. Si rimanda pertanto al prossimo Consiglio di Amministrazione l'adozione del nuovo peer group di riferimento coerente con il mutato profilo di Acea quale operatore attivo nei business infrastrutturali regolati e di engineering – gestione grandi commesse.



			importo che sarà stabilito dall'Assemblea degli azionisti. <b>DRS:</b> retribuzione determinata in base alla complessità e alle responsabilità del ruolo ricoperto in Acea.
<b>Retribuzione Variabile di Breve Periodo (MBO)</b>	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.	<b>KPI MBO 2026:</b> EBITDA (peso 30%); PFN (peso 25%); Utile Netto (peso 25%); Obiettivo Composito di Sostenibilità (peso 20%).	L'incentivo, assegnato individualmente a ciascun beneficiario, è calcolato come percentuale rispetto alla componente fissa. <b>AD/DG:</b> Livello di incentivazione a target pari al 50%. <b>Presidente:</b> non prevista. <b>DRS:</b> Livello di incentivazione a target fino ad un massimo del 50%.
<b>Retribuzione Variabile di Medio-Lungo Periodo (LTIP)</b>	La componente variabile di Medio-Lungo Periodo garantisce l'allineamento tra gli interessi del <i>Management</i> e quelli degli azionisti e la <i>retention</i> delle figure chiave. Essa mira al rispetto di principi economico-finanziari e di sostenibilità e al ritorno economico dell'investimento da parte degli azionisti, misurando la redditività del capitale investito. Il piano LTIP è articolato su tre cicli triennali, ciascuno con decorrenza 2024, 2025 e 2026.	Erogazione di un importo in denaro, a fronte del raggiungimento di obiettivi predeterminati alla fine del triennio di riferimento. <b>KPI LTIP 2024-2026 - III Ciclo 2026-2028:</b> EPS Cumulato (peso 30%); CAPEX Regolato Cumulato (peso 25%); PFN/EBITDA (peso 25%); Obiettivo Composito di Sostenibilità (peso 20%) <b>Caratteristiche:</b> Piano monetario <i>rolling</i> con <i>vesting</i> triennale.	L'incentivo, assegnato individualmente a ciascun beneficiario, è calcolato come percentuale rispetto alla componente fissa. <b>AD/DG:</b> livelli di incentivazione a target pari al 60%. <b>DRS:</b> livello di incentivazione a target fino ad un massimo del 60%.
<b>Benefici non monetari</b>	Integrano il pacchetto retributivo in una logica di <i>total reward</i> attraverso <i>benefit</i> di natura prevalentemente previdenziale e assistenziale.	Le condizioni sono definite dalla contrattazione collettiva nazionale e dagli accordi integrativi nazionali. I piani di <i>benefit</i> non prevedono sistemi individuali discrezionali.	<b>Presidente:</b> auto aziendale, polizza D&O <i>Liability</i> , piani sanitari. <b>AD/DG e DRS:</b> auto aziendale, polizza D&O <i>Liability</i> , piani previdenziali, piani assicurativi e sanitari, eventuale alloggio, buoni pasto.
<b>Severance</b>	Trattamenti in caso di cessazione del rapporto per licenziamento/revoca senza giusta causa o mancata rinomina nella carica sociale, finalizzato a tutelare gli interessi di Acea, evitando contenziosi.	<b>Per AD/DG:</b> In caso di revoca dalla carica di AD, prima della naturale scadenza del mandato, in assenza di giusta causa, e/o recesso dal rapporto di lavoro da parte di Acea, sempre in assenza di giusta causa, è prevista la corresponsione all'AD/DG di un trattamento complessivo pari a 30 mensilità lorde, da intendersi sostitutivo di quanto previsto dalla contrattazione collettiva in caso di licenziamento e da calcolare prendendo a riferimento i trattamenti economici spettanti sia come DG che come AD, a condizione che vengano a cessare contestualmente sia il rapporto di lavoro, sia la carica sociale. Nel caso in cui, alla naturale scadenza del mandato, l'AD non venga rinominato, lo stesso avrà facoltà di recedere dal rapporto di lavoro, entro 15 giorni dalla nomina del nuovo Amministratore Delegato, percependo un importo lordo pari a 30 mensilità di retribuzione, calcolate prendendo a	



riferimento il solo trattamento economico spettante per la posizione dirigenziale.

**Per DRS:**

fino a un massimo di 18 mensilità di retribuzione fissa e variabile a titolo di indennità supplementare oltre all'indennità di preavviso, in linea con la policy "Gestione Esodo Dirigenti" di Acea.

## 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 prevede un forte aumento degli investimenti, rafforza il ruolo di Acea 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 Acea 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 che fanno parte dell'Organizzazione, si focalizzeranno per traguardare i *target* strategici che Acea si è data all'interno del 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.

La politica di remunerazione di Acea, pertanto, rappresenta una leva indispensabile a sostegno del Piano Industriale, 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 aziendali come rappresentato nell'immagine sottostante:

PIANO INDUSTRIALE ACEA 2024-2028		 Leader nei settori regolati	 Eccellenza e semplificazione operativa	 Valorizzazione transizione energetica e territorio	 Centralità delle persone
PIANO MBO	EBITDA	✓	✓		
	PFN	✓	✓		
	UTILE NETTO	✓	✓		
	Riduzione indice frequenza infortuni		✓		✓
	Ottimizzazione del comparto fognario-depurativo	✓	✓	✓	
	Incremento del telecontrollo cabine secondarie in MT	✓	✓	✓	
	Produzione solfato di ammonio da processi di compostaggio e digestione anaerobica	✓	✓	✓	
PIANO LTI	EPS	✓	✓		
	PFN/EBITDA	✓	✓		
	CAPEX	✓	✓		
	Diversità di genere nella compagine manageriale				✓
	Riduzione delle perdite idriche lineari	✓	✓	✓	
	Incremento volume rifiuti presso WtE S. Vittore del Lazio	✓	✓	✓	
	Incremento resilienza e potenziamento Rete BT	✓	✓	✓	

## Sostenibilità e remunerazioni

Acea orienta il proprio modello di sostenibilità facendo riferimento all'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, adottata dall'Assemblea dell'ONU nel 2015, che rappresenta il quadro d'azione condiviso a livello globale per promuovere sviluppo, benessere e tutela delle risorse ambientali, favorendo così un progresso equo e duraturo.



In un contesto di mercato in cui la correlazione tra sistemi di retribuzione variabile e il raggiungimento di obiettivi sociali, ambientali ed economici è sempre più diffusa, Acea prosegue nel percorso di integrazione della sostenibilità all'interno delle proprie attività d'impresa, rafforzando progressivamente il proprio impegno.

Questo orientamento trova applicazione anche nella struttura dei piani di incentivazione di Acea: per il 2026 è infatti confermata l'inclusione di specifici obiettivi di sostenibilità sia nei piani di incentivazione di breve periodo sia in quelli di lungo periodo, con un bilanciamento adeguato rispetto agli altri obiettivi economico-finanziari.

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

PIANO MBO 2026	PIANO Long Term Incentive Plan 2026-2028
<b>OBIETTIVO COMPOSITO DI SOSTENIBILITÀ</b>	<b>OBIETTIVO COMPOSITO DI SOSTENIBILITÀ</b>
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 delle perdite idriche lineari [mc/km/gg] rispetto al valore anno base
Incremento del telecontrollo delle cabine secondarie in media tensione	Incremento volume rifiuti trattati WtE San Vittore del Lazio
Produzione solfato di ammonio da processi di compostaggio e digestione anaerobica (tonnellate prodotte)	Incremento resilienza e potenziamento Rete BT

Gli obiettivi definiti nel Piano di Sostenibilità 2024-2028 sono stati sviluppati in piena coerenza con gli investimenti previsti dal Piano Industriale. Questo approccio integrato garantisce che le iniziative in ambito ambientale, sociale e di governance siano non solo rispondenti alle principali esigenze di sostenibilità, ma anche pienamente allineate alla strategia di sviluppo di lungo periodo di Acea.

Tale impostazione consente di generare valore sostenibile per tutti gli stakeholder, favorendo al contempo innovazione, resilienza e competitività dell'azienda nel medio-lungo periodo.

## **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. 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 tale fine si annoverano le principali iniziative in ambito Risorse Umane adottate dalla Società:

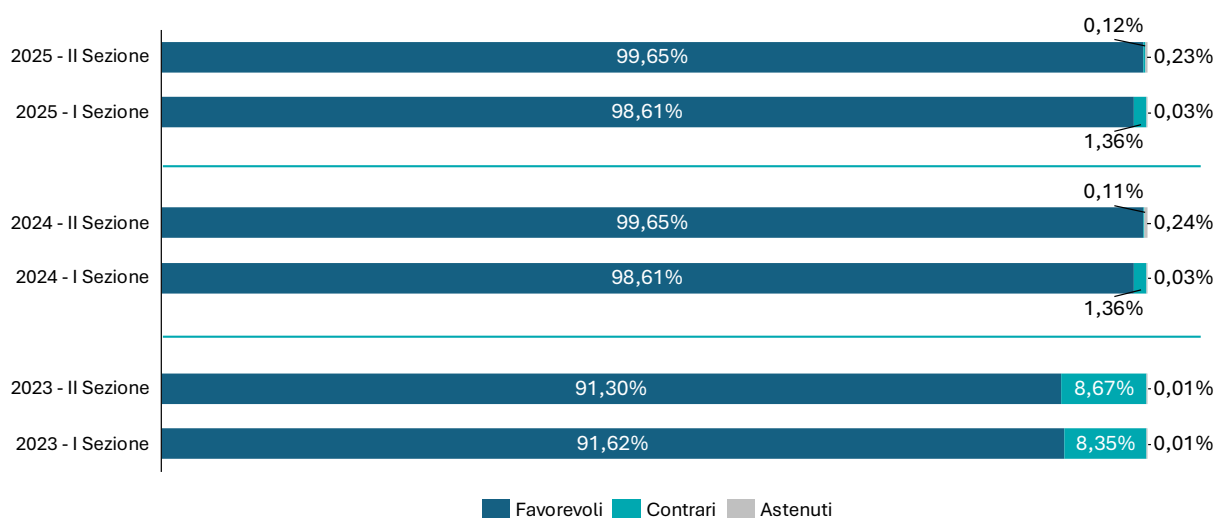


- annualmente viene redatto un piano *Equality & Care* che raccoglie gli obiettivi e i relativi progetti, sia in ambito *diversity & inclusion* sia in ambito di *welfare* aziendale;
- nel 2025 Acea ha introdotto un nuovo set di indicatori DEIB (Diversity, Equity, Inclusion, e Belonging), disponibili nella Intranet aziendale, che monitorano l'efficacia dei principali processi HR. Sulla base di tali evidenze è stato definito il piano annuale DEIB, focalizzato su inclusione generazionale e culturale, abilità differenti, sostegno alla famiglia, equità di genere e valorizzazione professionale. Le principali iniziative hanno riguardato: misure per genitorialità e flessibilità, rinnovamento del nido aziendale, percorsi di empowerment femminile, formazione contro stereotipi, iniziative per la sicurezza delle donne, sportello di ascolto e programmi di engagement e sviluppo delle persone;
- Acea SpA ha inoltre rinnovato la Certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere ottenuta già nel 2022 ed estesa nel 2024 alle società Acea Ato2, Areti, Acea Ambiente, Acea Energia, Acea Infrastructure. Nel corso del 2025 la certificazione è stata estesa anche alla società Acea Acqua. La certificazione ha validità triennale con sorveglianza annuale;
- 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. Nel 2025 è stato anche lanciato il progetto Carol, un servizio privato di medicina digitale che offre servizi sanitari digitali accessibili sempre e ovunque dal cellulare, con un team di medici dedicato, disponibile ogni giorno ad ogni ora;
- al fine, inoltre, di sviluppare competenze e nuovi *mindset* delle nostre Persone nel corso del 2025, 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, nel 2025, per la quinta volta consecutiva, Acea ha ottenuto la certificazione *Top Employers*, iniziativa che premia l'eccellenza delle politiche e delle strategie HR delle aziende che rispettano gli elevati standard della *HR Best Practices Survey*. Per la prima volta, l'Azienda è entrata al 18° posto della Top 20 di Top Employers Italia, grazie alla realizzazione di iniziative concrete di engagement finalizzate a promuovere un ambiente di lavoro altamente performante, basato sul coinvolgimento e sulla crescita delle Persone. Innovazione, formazione, strategia e attenzione alle Persone sono stati gli ambiti in cui Acea ha registrato i maggiori miglioramenti.



## Risultati di voto assembleare e processo di engagement

L'assemblea degli azionisti tenutasi in data 28 aprile 2025, 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 2025 e un voto consultivo sulla seconda sezione. Di seguito si riporta il confronto dei voti assembleari 2023 e 2024 e 2025 (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) il 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 e 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 e immediata della Politica e delle sue principali caratteristiche.

Nello specifico, Acea, in continuità con il 2025 ha condotto le attività di *engagement* con i principali *proxy advisor*, finalizzate ad approfondire le osservazioni espresse dagli stessi in merito alla Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2025. 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.



## 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 e 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

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 e il Consiglio di Amministrazione della Società rivestono un ruolo centrale nella definizione della Politica per la Remunerazione.

La struttura Chief People & Security Officer, 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 Chief People & Security Officer, 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 di Acea, 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:



CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE		Comitato Controllo Rischi (*)	Comitato per le Nomine e la Remunerazione (*)	Comitato per le Operazioni con parti Correlate (*)	Comitato Etica, Sostenibilità e Inclusioni (*)	Comitato per il Territorio (*)
<b>Barbara MARINALI</b>	Presidente					
<b>Fabrizio PALERMO</b>	Amministratore Delegato					
<b>Massimiliano CAPECE MINUTOLO DEL SASSO</b>	Membro	Membro	Presidente	Membro	Membro	Membro
<b>Alessandro CALTAGIRONE</b>	Membro					
<b>Ferruccio RESTA</b>	Membro					
<b>Antonino CUSIMANO</b>	Membro	Membro				
<b>Elisabetta MAGGINI</b>	Membro	Membro		Membro	Presidente	
<b>Alessandro PICARDI</b>	Membro	Presidente				Membro
<b>Patrizia RUTIGLIANO</b>	Membro		Membro		Membro	Presidente
<b>Nathalie TOCCI</b>	Membro		Membro			
<b>Antonella Rosa BIANCHESSI</b>	Membro			Membro	Membro	
<b>Angelo PIAZZA</b>	Membro		Membro	Presidente		
<b>Luisa MELARA</b>	Membro			Membro	Membro	

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

La Presidente è amministratrice non esecutiva e indipendente.

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

Il Consigliere Yves Rannou in data 7 marzo 2025 ha rassegnato le proprie dimissioni con efficacia a partire dalla fine del giorno precedente l'assemblea ordinaria degli azionisti ACEA del 28 aprile 2025.

L'Assemblea degli azionisti del 28 aprile 2025 ha nominato, su proposta del socio Suez International SAS, Ferruccio Resta quale nuovo consigliere non esecutivo della Società, in sostituzione del consigliere uscente Yves Rannou.

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

### **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, il Comitato svolge funzioni istruttorie, consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di:

- composizione e funzionamento degli organi sociali e processi di nomina;
- politiche di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- monitoraggio dell'applicazione delle decisioni assunte dal Consiglio, con particolare riferimento al raggiungimento degli obiettivi di performance.

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 istruttorie, consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

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

Per quanto di competenza in materia di nomine:

- con riferimento all'attività di autovalutazione del Consiglio e dei suoi Comitati ai sensi del Codice di Corporate Governance, supporta il Presidente del Consiglio di Amministrazione nell'attività, ad esso attribuita, di curare l'adeguatezza e la trasparenza del processo di autovalutazione dell'organo di amministrazione. In tale ambito il Comitato coadiuva il Consiglio nell'istruttoria per l'affidamento dell'incarico ad un consulente esterno e nella valutazione degli esiti del processo;
- formula pareri al Consiglio in merito alla dimensione e alla composizione ottimale del Consiglio stesso ed esprime raccomandazioni in merito alle figure manageriali e professionali la cui presenza sia ritenuta opportuna anche tenuto conto dei criteri di diversità definiti dalla normativa interna;
- 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 dell'eventuale piano per la successione degli amministratori esecutivi;



- coadiuva il Consiglio nelle attività funzionali all'accertamento dell'esistenza di adeguate procedure per la successione del top management della Società;
- coadiuva il Consiglio nelle attività funzionali all'adozione da parte della Società di politiche di diversità da applicare in relazione alla composizione degli organi di amministrazione, gestione e controllo relativamente ad aspetti quali l'età, la composizione di genere e il percorso formativo e professionale dei componenti degli stessi.

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;
- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della Politica per la remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del codice civile, dei componenti dell'organo di controllo, anche tenendo conto delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni;
- in relazione agli Amministratori con deleghe, coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella definizione di eventuali indennità e/o altri benefici.

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 e, in fase di assunzione, di quei dirigenti che, ancorché non qualificabili quali dirigenti con responsabilità strategiche, svolgono funzioni rilevanti per il conseguimento dei risultati del Gruppo Acea ("Risorse Chiave"<sup>4</sup>) nonché le istruttorie relative alle designazioni degli Amministratori e dei Sindaci nelle società c.d. significative.

Il Comitato riferisce al Consiglio di Amministrazione non oltre il termine per l'approvazione della relazione finanziaria annuale, sull'attività svolta.

Nel 2025 il Comitato per le Nomine e la Remunerazione si è riunito 11 volte e in 4 occasioni da inizio 2026.

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

---

<sup>4</sup> Dirigenti con Responsabilità Strategiche e l.c.d. Risorse Chiave assumono rilievo in tale contesto in quanto figure beneficiarie del sistema di incentivazione variabile di medio-lungo periodo.

- Consuntivazione degli strumenti di incentivazione variabile di breve e lungo termine;
- Proposta al CdA di KPI relativi 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 prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione, salvo che si tratti di proposte che riguardano la generalità dei componenti i Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato si coordina e collabora con gli altri Comitati; ai fini dello scambio tempestivo delle informazioni rilevanti per l'espletamento dei rispettivi compiti nelle aree di comune competenza sono predisposti adeguati scambi di flussi informativi e/o possono essere indette riunioni congiunte.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato, anche valendosi della Segreteria del Comitato, ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle strutture aziendali, in base agli ambiti di competenza, 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 a Marsh Business.



### ***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 Chief People & Security Officer – 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 di Acea nel suo complesso, ovvero per assicurare la propria capacità di competere sul mercato, in coerenza con la filosofia e 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 Acea, 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 Acea che possano contribuire in maniera tangibile alla creazione di valore per gli stakeholder.

## 2. La Politica di Remunerazione di Acea

### 2.1. Finalità e principi ispiratori

La politica della remunerazione di 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 Acea. 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. 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'intera Acea, nonché l'aderenza ai valori aziendali e il *commitment* delle persone.

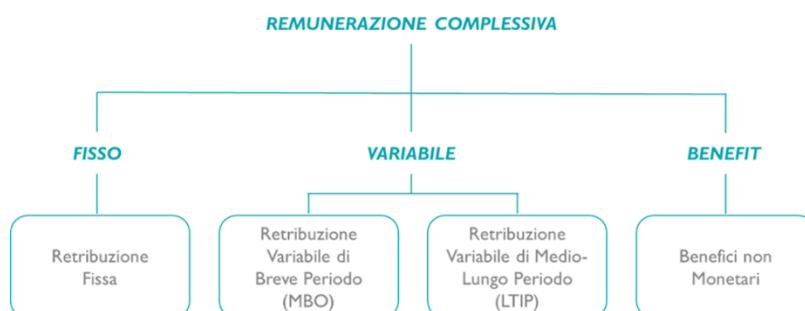
Per la definizione della politica di remunerazione vengono costantemente presi a riferimento i seguenti elementi:



### 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 performance<sup>5</sup>, 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*.



<sup>5</sup> 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

Il benchmark presentato per l'Amministratore Delegato, considerata la scadenza dell'attuale Consiglio di Amministrazione, è quello utilizzato per il triennio 2023-2025<sup>6</sup>.

Per il *benchmark* 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 MIB (con l'esclusione delle società operanti nei servizi finanziari) e 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 <b>Amministratore Delegato</b> (2 Peer Group – 29 Società)		Peer Group <b>membri del CdA e Comitati</b> (Peer Group unico - 37 Società)		Peer Group <b>Presidente</b> (19 Società)	
SOCIETÀ ITALIANE (9 Società)		SOCIETÀ EUROPEE (20 Società)		FTSE MIB (17 Società)	MID CAP (2 Società)
AZA	Acciona	AZA	Leonardo	Ariston Group	MFE
Fincantieri	Audax Renovables	Amplifon	Moncler	Brembo	WeBuild
Hera	Centrica	Brunello Cucinelli	Nexi	Danieli	
Iren	EDP Renováveis	Buzzi	Pirelli & C	De Longhi	
Italgas	Électricité de Strasbourg	Campari	Prysmian	Fincantieri	
Maire Tecnimont	EVN	Diasorin	Recordati	Iren	
Saipem	Elia Group	Enel	Saipem	MFE	
Snam	Engie	Eni	Snam	Maire Tecnimont	
Terna	E.on	Ferrari	Stellantis	Sesa	
	Fortum Oyj	Hera	STMicroelectronics	WeBuild	
	Gelsenwasser	Interpump	Telecom Italia		
	Mainova	Inwit	Tenaris		
	MVV Energie	Italgas	Terna		
	National Grid	Iveco Group			
	Orsted				
	Redeia				
	REN				
	Rubis				
	Telecom Plus				
	Veolia				

<sup>6</sup> Il benchmark presentato, considerata la scadenza dell'attuale Consiglio di Amministrazione, è in linea con quello utilizzato per il triennio 2023-2025. Si rimanda pertanto al prossimo Consiglio di Amministrazione l'adozione del nuovo peer group di riferimento coerente con il mutato profilo di Acea quale operatore attivo nei business infrastrutturali regolati e di engineering – gestione grandi commesse.



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

Di seguito si descrive dettagliatamente la politica retributiva per il 2026 relativa alla Presidente e ai membri del Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale, all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, definita in continuità con le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2023-2025.

Ferme restando le competenze proprie dell'Assemblea degli azionisti, il Consiglio di Amministrazione, nominato per il mandato 2026–2028, provvederà, ai sensi dell'art. 2389, comma 3 c.c., alla determinazione degli elementi di remunerazione di propria competenza dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche nonché l'emolumento spettante agli amministratori non esecutivi per la partecipazione ai comitati endoconsiliari, conformemente all'iter deliberativo descritto nel presente documento, tenendo conto, delle analisi di benchmark di mercato e del posizionamento dimensionale della società rispetto ai peer, alla luce dell'evoluzione del business di ACEA<sup>7</sup>.

#### 3.1. Presidente

Il pacchetto della Presidente si compone della sola retribuzione fissa annua lorda e risulta essere così composto:

- Compenso annuo per la carica di Presidente pari a 250.000€ lordi;
- Emolumento annuo in qualità di consigliere pari a 45.000€ lordi o diverso importo che sarà stabilito dall'Assemblea degli azionisti.

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*.

#### 3.2. Membri del Consiglio di Amministrazione

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

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

<sup>7</sup> Il benchmark presentato, considerata la scadenza dell'attuale Consiglio di Amministrazione, è in linea con quello utilizzato per il triennio 2023-2025. Si rimanda pertanto al prossimo Consiglio di Amministrazione l'adozione del nuovo peer group di riferimento coerente con il mutato profilo di Acea quale operatore attivo nei business infrastrutturali regoli e di engineering – gestione grandi commesse.



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*.

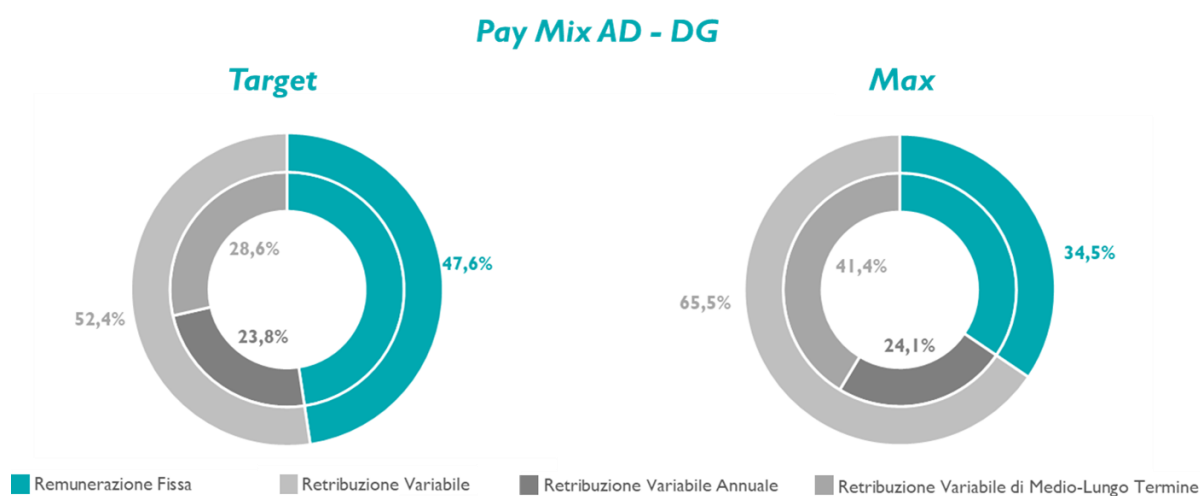
A conferma dell'importanza dell'*Ethic Officer* per Acea, i membri del Consiglio di Amministrazione chiamati a far parte del suddetto organo, percepiranno un compenso aggiuntivo pari a 12.500 €.

### 3.3. Amministratore Delegato e Direttore Generale

Nel seguente paragrafo vengono descritte le componenti retributive per il ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale<sup>8</sup>.

#### Paymix

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il *paymix* è elaborato considerando l'intero pacchetto retributivo, al netto del compenso previsto per la carica di Consigliere, e assumendo il raggiungimento dei livelli target sia per la retribuzione variabile di breve termine sia per il ciclo del *Long Term Incentive Plan 2024-2026*. Viene inoltre riportata una seconda rappresentazione del pay mix, calcolata ipotizzando il conseguimento del livello massimo dei target previsti per le componenti variabili (MBO e LTI).



#### 3.3.1 Retribuzione Fissa

Di seguito si rappresenta l'articolazione della componente fissa per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale:

- Emolumento annuo, per la carica di Amministratore Delegato pari a 250.000€;
- Retribuzione fissa annua lorda come dirigente pari a 480.000€;
- Emolumento annuo in qualità di Consigliere pari a 45.000€ annui lordi o diverso importo che sarà stabilito dall'Assemblea degli azionisti.

#### 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 Annuale Lorda come dirigente ed Emolumento per la carica di Amministratore Delegato).

<sup>8</sup> Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica, alla data di approvazione della presente Relazione, cesserà il proprio mandato con lo svolgimento dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025.



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 Acea, che sono assegnati in base al *budget* annuale. Per l'esercizio 2026, gli obiettivi sottostanti riportano l'indicazione della loro incidenza percentuale:

### PIANO MBO 2026

TIPOLOGIA OBIETTIVO	OBIETTIVO	PESO	PERFORMANCE	PAY OUT
Obiettivo economico - finanziario	EBIDTA	30%	MIN TARGET MAX	80% 100% 140%
Obiettivo economico - finanziario	Utile Netto	30%	MIN TARGET MAX	80% 100% 140%
Obiettivo economico - finanziario	Posizione finanziaria netta (PFN)	20%	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 2026 l'utilizzo, come obiettivo di Gruppo, di un indicatore composito di sostenibilità con un peso in linea con il passato, 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: Produzione solfato di ammonio da processi di compostaggio e digestione anaerobica– peso 5%.

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

- 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.

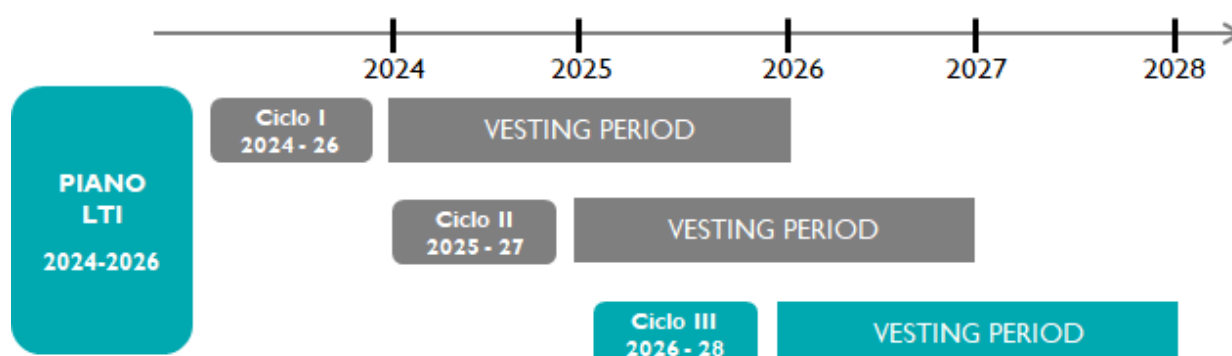
### 3.3.3 Retribuzione variabile di medio-lungo termine (LTIP)

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 *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 LTI 2024 - 2026



Nel 2026, coerentemente all'architettura del piano definito, verrà assegnato il terzo ciclo del *Long Term Incentive Plan 2024-2026*, relativo al triennio di performance 2026-2028 che prevede le stesse caratteristiche dei due cicli precedenti 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 III ciclo di performance 2026-2028:

### PIANO LTI 2024 – 2026 – III CICLO 2026-2028

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 terzo 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 lineari rispetto al valore anno base – peso 5%;
- Ambiente: Incremento volume rifiuti trattati WtE San Vittore Lazio – 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.

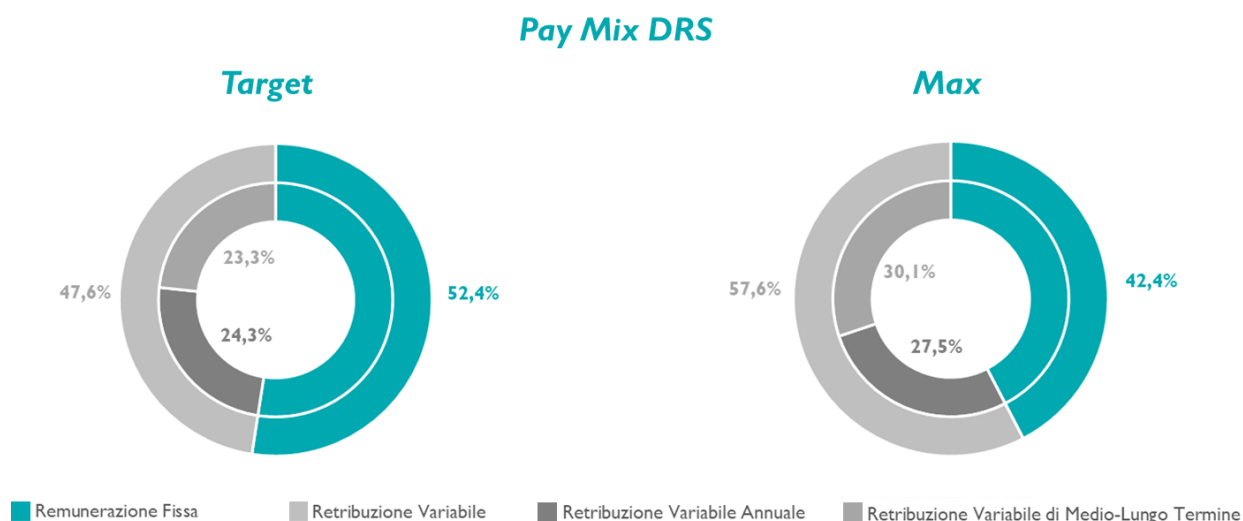
### **3.3.4 Benefit non monetari**

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 delle modifiche all'assetto organizzativo, approvato dai CdA del 17 aprile 2025 e del 23 dicembre 2025, sono stati nominati i seguenti dirigenti con responsabilità strategiche oltre all'Amministratore Delegato e Direttore Generale: 1) Co-General Manager, 2) Chief Operating Officer, 3) Chief Legal & Compliance Officer; 4) Chief Regulated Business Officer e 5) Chief Non Regulated Business Officer.

Di seguito si riporta il *paymix* dei DRS, considerando il raggiungimento al livello target e massimo delle componenti variabili (MBO e LTI):



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 terzo 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 28 aprile 2025 e sarà in carica fino all'assemblea di approvazione del bilancio relativo all'anno 2027. 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.



## 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 2025, 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 2025, 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 28 aprile 2025 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 2025***

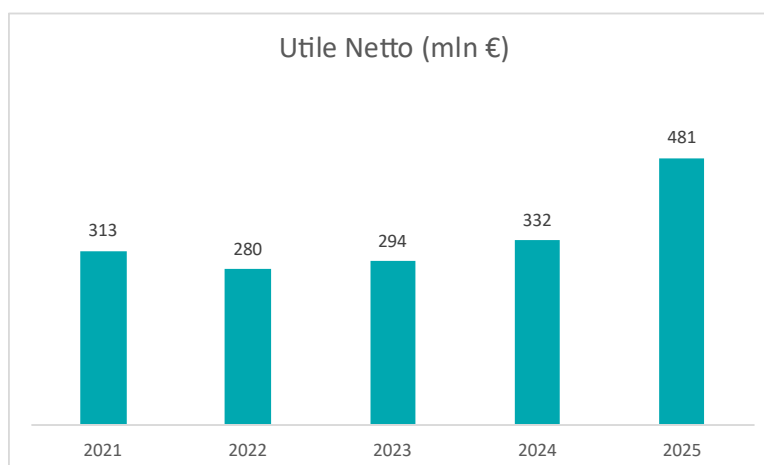
L'EBITDA 2025 consolidato pro-forma<sup>9</sup> è stato pari a 1.420,0 milioni di Euro, in crescita del 6,8% rispetto ai 1.329,0 milioni di Euro del 2024.

L'Utile netto 2025 consolidato è pari a 480,6 milioni di Euro, in crescita del 44,9% rispetto al 2024. Il risultato beneficia, tra le altre, dell'iscrizione della plusvalenza (111,3 milioni di Euro) realizzata a seguito della cessione della rete in Alta Tensione (AT) a Terna avvenuta il 30 settembre 2025.

<sup>9</sup> Si segnala che Acea Energia è stata classificata come discontinued operation, conformemente a quanto disciplinato dall'IFRS 5, in quanto destinata ad essere ceduta ad Eni Plenitude entro il primo semestre 2026 e che la Società Acquedotto del Fiora è stata consolidata integralmente fino a settembre 2024 e consolidata con il metodo del patrimonio netto a partire da ottobre 2024. Al fine di consentire un'analisi maggiormente significativa dell'andamento economico Acea ha elaborato i risultati pro-forma operando le seguenti rettifiche (i) ripristinate, con l'unica eccezione dei dividendi, le transazioni intercompany verso le attività discontinue in modo da ottenere una rappresentazione dei risultati delle attività in continuità come se le attività discontinue fossero state deconsolidate; (ii) simulato nel 2024 il consolidamento al patrimonio netto di Acquedotto del Fiora; (iii) riclassificati i costi per piani di incentivazione all'esodo e isospensione dalla voce costo del lavoro alla voce ammortamenti e accantonamenti. Per gli anni 2024 e 2025 l'EBITDA reported è pari rispettivamente a 1.444 milioni di Euro e 1.462 milioni di Euro.



L'Indebitamento Finanziario Netto 2025 è sostanzialmente stabile, passando da 4.944 milioni di Euro del 31 dicembre 2024 a 4.963 milioni di Euro al 31 dicembre 2025. Il risultato è influenzato dall'incasso di 227 milioni di Euro derivante dalla cessione della rete AT.



### 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 il *paymix* di competenza di ciascun esercizio a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e la media dei compensi fissi dei dipendenti del Gruppo<sup>10</sup> 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 (2021-2025).

Ruolo	2025	2024	2023	2022	2021
Amministratore Delegato e Direttore Generale	1.792.547	1.276.690	1.251.096	1.083.485	775.938
<b>Dipendenti di ACEA</b>					
Numero di Dipendenti	5.390	5.246	5.214	5.168	4.988
Remunerazione Annuale Media Lorda (val. €)	46.670	45.962	43.579	42.272	41.404
Incremento RAL Media	1,5%	5,5%	3,1%	2,1%	1,6%
<b>CEO Pay ratio</b>	<b>38x</b>	<b>28x</b>	<b>29x</b>	<b>26x</b>	<b>19x</b>

<sup>10</sup> 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, AQUASER S.R.L., ACEA PRODUZIONE SPA, ACEA ENERGIA SPA, A.CITIES SRL, A.QUANTUM SPA, ACEA ENERGY MANAGEMENT SRL.

## Risultati 2025

### Incentivazione di breve termine

Nella tabella di seguito riportata è indicato il livello di raggiungimento di ciascun obiettivo<sup>11</sup>:

OBIETTIVI ECONOMICO FINANZIARI	PESO 80%	TARGET	Consuntivo 2025	% Raggiungimento
<b>EBITDA</b>	<b>30%</b>	1329	1.434	140%
<b>PFN</b>	<b>25%</b>	5328	5.190	140%
<b>UTILE NETTO (post minorities)</b>	<b>25%</b>	359	427	140%
OBIETTIVO COMPOSITO DI SOSTENIBILITÀ	PESO 20%	TARGET	Consuntivo 2025	% Raggiungimento
<b>PERSONE</b> Riduzione indice di frequenza infortuni dipendenti (esclusi infortuni in itinere)	<b>5%</b>	6,12	5,84	140%
<b>ACQUA</b> : Ottimizzazione del comparto fognario-depurativo tramite interventi di potenziamento su impianti e di dismissione/centralizzazione	<b>5%</b>	3	4	140%
<b>RETI</b> : Incremento del telecontrollo delle cabine secondarie in media tensione	<b>5%</b>	80%	89%	140%
<b>AMBIENTE</b> : Incremento delle plastiche avviate a recupero (economia circolare area Ambiente)	<b>5%</b>	40.500	44.492	140%

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 140%.

<sup>11</sup> Si evidenzia che, al fine di garantire la coerenza con il target 2025, il consuntivo 2025 degli obiettivi è stato elaborato a partire dai risultati Acea pro-forma normalizzando gli effetti della cessione della rete AT a Terna (i.e. simulando il consolidamento dei risultati AT del quarto trimestre 2025, eliminando dal conto economico la svalutazione di crediti AT per fatture da emettere avvenuta ad esito della cessione ed eliminando l'incasso dalla cessione), del costo dell'isopensione e di svalutazioni avvenute nel corso dell'esercizio 2025.

Si evidenzia che anche in assenza di tali normalizzazioni la percentuale di raggiungimento degli obiettivi sarebbe stata pari a 140%.

Si precisa inoltre che, pur non essendo stati divulgati ex ante i target degli obiettivi per ragioni di riservatezza competitiva, nel corso dell'esercizio il Consiglio ha approvato un adeguamento dei medesimi, sulla base delle mutate condizioni di contesto come dettagliato di seguito: i Target economico-finanziari sono stati adeguati in coerenza con i consuntivi 2025 pro-forma riclassificando il perimetro di Acea Energia oggetto di cessione a ENI Plenitude in discontinued operation (i.e., escludendo l'EBITDA del perimetro oggetto di cessione a ENI Plenitude, simulando lo stop degli ammortamenti delle attività oggetto di cessione a ENI Plenitude e riclassificando le attività e passività finanziarie verso terze parti in capo ad Acea Energia e Umbria Energy in attività destinate alla vendita), e ripristinando, con l'unica eccezione dei dividendi, le transazioni intercompany verso le attività discontinue in modo da ottenere una rappresentazione dei risultati delle attività in continuità come se le attività discontinue fossero state deconsolidate. Inoltre, il target dell'obiettivo PERSONE è stato normalizzato escludendo l'Acquedotto del Fiora, per garantire omogeneità e coerenza metodologica a fronte di variazioni del perimetro di controllo che avrebbero compromesso la comparabilità dei dati.

### Incentivazione di lungo Termine

Nella tabella di seguito riportata è indicato il livello di raggiungimento di ciascun obiettivo del terzo ciclo (Performance 2023-2025) 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<sup>12</sup>:

OBIETTIVI ECONOMICO FINANZIARI	PESO 85%	TARGET	Consuntivo	% Payout
EPS (Cumulato)	40%	4,40	5,04	28,00%
PFN/EBITDA (a fine periodo)	25%	3,60	3,28	17,50%
PFN/UN (Ante Minorities) (a fine periodo)	20%	13,98	10,29	14,00%
OBIETTIVO COMPOSITO DI SOSTENIBILITÀ	PESO 15%	TARGET	Consuntivo	% Payout
Riduzione della % perdite idriche (su volumi immessi) rispetto al valore anno base (2022)	3%	44,17%	44,20%	1,79%
Riduzione dei fanghi prodotti rispetto al valore (t) anno base (2022)	2%	100.695	95.162	1,40%
Incremento della % numero cabine secondarie di trasformazione MT telecontrollate sul totale cabine telecontrollabili rispetto all'anno base (2022)	2%	78%	85,95%	1,40%
Interventi di efficientamento energetico da parte di Acea Ato 2 e Areti (cumulato GWh efficientati 2023-2025)	3%	-11,8	-22,5	2,10%
Riduzione indici relativi a infortuni (Indice gravità di Gruppo Acea in media 2023-25 < al 2022)	3%	0,21	0,21	1,80%
Incremento monte ore formative procapite (esclusa Sicurezza) - media 2023-25 > al 2022	2%	20	23,61	1,40%

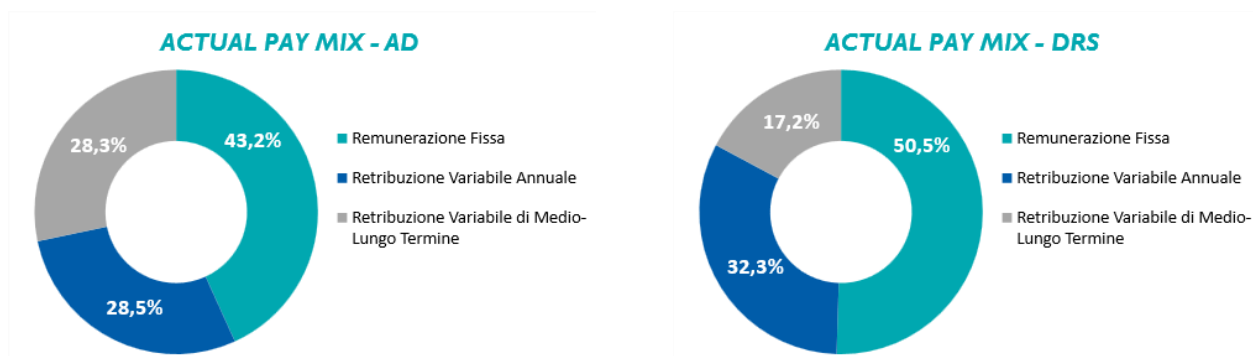
Il Consiglio di Amministrazione, quindi, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha verificato che la performance complessiva per l'AD/DG è pari al 69,39% rispetto alla componente fissa della retribuzione.

<sup>12</sup> Si precisa che, pur non essendo stati divulgati ex ante i target degli obiettivi per ragioni di riservatezza competitiva, nel corso dell'esercizio il Consiglio, sulla base delle mutate condizioni di contesto e al fine di garantire la rappresentatività e la comparabilità dei risultati, ha approvato un adeguamento dei target ed una normalizzazione dei consuntivi come di seguito descritto: nella consuntivazione 2025 degli obiettivi economico-finanziari LTI sono stati sterilizzati taluni effetti delle operazioni straordinarie (cessione di Acea Energia, dell'AT, di impianti fotovoltaici e di una quota di Acea Sun Capital), nonché ridefiniti i target per tener conto del consolidamento di Acquedotto del Fiora con il metodo del patrimonio netto.

Per quanto concerne la consuntivazione degli obiettivi di sostenibilità, sono stati normalizzati due obiettivi al fine di garantire la piena coerenza del sistema di valutazione con l'evoluzione del perimetro aziendale e regolatorio.

## Bilanciamento dei pacchetti retributivi

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



# I. Descrizione dei compensi corrisposti ad Amministratori e DRS

## I.1. Presidente

Nel corso del 2025 la carica di Presidente è stata ricoperta da 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;
- un bonus straordinario deliberato dal CdA, pari a €250.000 lordi, secondo quanto riportato nel paragrafo Deroghe approvate nel 2025;
- una quota imponibile di benefit non monetari pari a € 10.041.

## I.2. Amministratore Delegato e Direttore Generale

Di seguito si riporta la retribuzione percepita dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale nel corso del 2025:

### I.2.1. Retribuzione fissa

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



### ***1.2.2. Retribuzione variabile di breve termine***

Il raggiungimento degli obiettivi di Gruppo del sistema MBO ha permesso all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di beneficiare di un premio lordo complessivamente pari a € 511.000.

### ***1.2.3. Retribuzione variabile di medio-lungo termine***

In relazione alla consuntivazione degli obiettivi del terzo ciclo 2023-2025 del Piano di Incentivazione di lungo termine è stato corrisposto all'Amministratore Delegato e Direttore Generale un premio lordo complessivamente pari a € 506.547.

### ***1.2.4. Bonus Straordinario***

In relazione alle performance del Gruppo dell'ultimo triennio nettamente superiori rispetto ai target di piano non previsti e pertanto eccezionali e con riferimento a due operazioni straordinarie, il CdA ha deliberato l'erogazione di un premio una tantum lordo complessivamente pari a € 730.000 secondo quanto riportato nel paragrafo Deroghe approvate nel 2025.

### ***1.2.5. Benefit non monetari***

L'Amministratore Delegato ha ricevuto nell'esercizio 2025 una quota imponibile di benefit non monetari pari a € 29.495.

## **1.3. 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.

## **1.4. Collegio Sindacale**

Il Presidente del Collegio Sindacale di Acea ha percepito nel 2025 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.

## **1.5. Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Di seguito si riporta la retribuzione percepita dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso del 2025:



### **1.5.1. Retribuzione fissa**

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno percepito, a livello aggregato, un compenso fisso annuo lordo pari a € 1.871.324.

### **1.5.2. Retribuzione variabile di breve termine**

Alla luce della consuntivazione degli obiettivi di gruppo del sistema MBO il bonus annuale lordo per l'anno 2025, a livello aggregato, è pari a € 1.166.200.

### **1.5.3. Retribuzione variabile di lungo termine**

In relazione alla consuntivazione degli obiettivi del terzo ciclo 2023-2025 del Piano di Incentivazione di lungo termine è stato corrisposto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, a livello aggregato, un premio lordo pari a € 620.960

### **1.5.4. Bonus Straordinario**

In relazione alle performance del Gruppo dell'ultimo triennio nettamente superiori rispetto ai target di piano non previsti e pertanto eccezionali e con riferimento a due operazioni straordinarie, il CdA ha deliberato l'erogazione di un premio una tantum lordo, a livello aggregato, pari a € 1.260.000 secondo quanto riportato nel paragrafo Deroche approvate nel 2025.

### **1.5.5. Benefit non monetari**

Il valore complessivo del pacchetto di benefit non monetari (secondo un criterio di imponibilità fiscale) assegnato nel 2025 ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è pari a € 120.153 a livello aggregato.

### **1.5.6. Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro**

Il Consiglio di Amministrazione di Acea, nella seduta del 13 febbraio 2025, ha approvato la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con un Dirigente con Responsabilità Strategiche. La proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione è stata supportata da parere tecnico-legale in ambito giuslavoristico ed è stata sottoposta al vaglio del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (OPC) che ha espresso parere favorevole unanime il 12 febbraio 2025. Al DRS uscente è stata riconosciuta, in aggiunta al TFR, una somma pari a € 1.052.646 a titolo di incentivazione all'esodo, transazione generale e novativa e di patto di non concorrenza.

## **Deroche approvate nel 2025**

Il CdA di Acea in data 24 luglio 2025, ha deliberato l'attribuzione di un bonus una tantum connesso alle performance del Gruppo dell'ultimo triennio nettamente superiori rispetto ai target di piano non previsti e da ritenersi pertanto eccezionali nonché alle due operazioni straordinarie: l'accettazione delle offerte vincolanti per la cessione sia del ramo d'azienda di areti (rete AT) in favore di Terna S.p.A., sia del 100% del capitale di Acea Energia S.p.A. in favore di Eni Plenitude. Entrambe le operazioni straordinarie hanno avuto un impatto strategico per la configurazione di Acea.

Tale bonus una tantum è stato deliberato:

- a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Acea e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, che hanno contribuito in maniera rilevante all'operazione. Il bonus, in particolare, è stato



deliberato in considerazione dell'impatto strategico sul business creando valore e significatività dell'azione manageriale sul lungo termine. L'erogazione del bonus, condizionata al perfezionamento della prima di una delle due operazioni M&A sopra descritte, è avvenuta in un'unica tranche, al closing della cessione della rete elettrica in Alta Tensione di areti in favore di Terna S.p.A.

- alla Presidente, in considerazione delle attività dalla stessa svolte nella qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione, riconducibili alle performance operative ed economico-finanziarie nettamente superiori rispetto ai target di piano non previste e da ritenersi pertanto eccezionali.

Tale bonus una tantum è stato approvato a seguito:

- dell'esame della documentazione trasmessa dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione;
- del motivato parere favorevole del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, ai sensi del par. 5 della "Procedura per le operazioni con parti correlate" di Acea e dell'art. 7 del Regolamento Consob n.17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato, in merito all'interesse di Acea al compimento dell'operazione nonché riguardo alla convenienza e correttezza sostanziale delle relative condizioni dell'iniziativa ai sensi della disciplina (normativa e aziendale) sulle operazioni con parti correlate;
- di quanto contenuto nei pareri rilasciati da primari esperti in ambito legale e in materia di Executive Compensation; in particolare quest'ultimo parere ha reso evidenza, inter alia, che la proposta in esame risulta essere in linea con le prassi di mercato;
- del parere favorevole espresso da parte del Collegio Sindacale.

## Clawback

Non sono state applicate clausole di Clawback nel corso del 2025.

## Tabella 1: 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 equity 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
<b>Barbara Marinali</b>	Presidente	01/01/2025 31/12/2025	Approvazione Bilancio anno 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 295.000		€ 250.000		€ 10.041		€ 555.041		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 295.000		€ 250.000		€ 10.041		€ 555.041		
<b>Fabrizio Palermo</b>	AD	01/01/2025 31/12/2025	Approvazione Bilancio anno 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 775.000		€ 1.747.547		€ 29.495		€ 2.552.042		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 775.000		€ 1.747.547		€ 29.495		€ 2.552.042		
<b>Massimiliano Cepece Minutolo del Sasso</b>	Amministratore	01/01/2025 31/12/2025	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				€ 45.000	€ 90.000				€ 32.400	€ 167.400		
<b>Alessandro Caltagirone</b>	Amministratore	01/01/2025 31/12/2025	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		
<b>Ferruccio Resta</b>	Amministratore	28/04/2025 31/12/2025	Approvazione Bilancio anno 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 26.683						€ 26.683		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 26.683						€ 26.683		
<b>Antonino Cusimano</b>	Amministratore	01/01/2025 31/12/2025	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		
<b>Elisabetta Maggini</b>	Amministratore	01/01/2025 31/12/2025	Approvazione Bilancio anno 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000	€ 72.500					€ 117.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 45.000	€ 72.500					€ 117.500		
<b>Alessandro Picardi</b>	Amministratore	01/01/2025 31/12/2025	Approvazione Bilancio anno 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000	€ 57.500					€ 102.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 45.000	€ 57.500					€ 102.500		
<b>Vincenza Patrizia Rutigliano</b>	Amministratore	01/01/2025 31/12/2025	Approvazione Bilancio anno 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000	€ 60.000					€ 105.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 45.000	€ 60.000					€ 105.000		
<b>Nathalie Tocci</b>	Amministratore	01/01/2025 31/12/2025	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		
<b>Antonello Rosa Bianchesi</b>	Amministratore	01/01/2025 31/12/2025	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		
<b>Angelo Piazza</b>	Amministratore	01/01/2025 31/12/2025	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		
<b>Luisa Melara</b>	Amministratore	01/01/2025 31/12/2025	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		
<b>Yves Rannou</b>	Amministratore	01/01/2025 07/03/2025 con efficacia 27 aprile 2025	07/03/2025 con efficacia 27 aprile 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 14.567						€ 14.567		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 14.567						€ 14.567		

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 equity		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					
<b>Maurizio Lauri</b>	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2025 al 28/04/2025	28/04/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 49.038						€ 49.038		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 49.038						€ 49.038		
<b>Claudia Capuano</b>	Sindaco	01/01/2025 al 28/04/2025	28/04/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 32.692						€ 32.692		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 32.692						€ 32.692		
<b>Leonardo Quagliata</b>	Sindaco	01/01/2025 al 28/04/2025	28/04/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 32.692						€ 32.692		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 32.692						€ 32.692		
<b>Tasco Giampiero</b>	Presidente Collegio Sindacale	28/04/2025 al 31/12/2025	Bilancio 2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 101.442						€ 101.442		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 101.442						€ 101.442		
<b>Gandini Ines</b>	Sindaco	28/04/2025 al 31/12/2025	Bilancio 2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 67.628						€ 67.628		
(II) Compensi da controllate e collegate								€ 60.000		€ 60.000		
(III) Totale				€ 67.628				€ 60.000		€ 127.628		
<b>Ravazzin Carlo</b>	Sindaco	28/04/2025 al 31/12/2025	Bilancio 2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 67.628						€ 67.628		
(II) Compensi da controllate e collegate								€ 37.500		€ 37.500		
(III) Totale				€ 67.628				€ 37.500		€ 105.128		
<b>Num. 6</b>	Dirigenti con responsabilità strategiche	01/01/2025 31/12/2025	Contratto a tempo indeterminato									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 1.871.324	€ 3.047.160			€ 120.153		€ 5.038.638		€ 1.052.646
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 1.871.324	€ 3.047.160			€ 120.153		€ 5.038.638		€ 1.052.646

**NOTE:**

**Barbara Marinali:** Ammontare comprensivo del compenso annuo lordo per la carica di Presidente e per quello come membro del CdA, il Bonus Straordinario e i benefici non monetari.

**Fabrizio Palermo:** Ammontare comprensivo del compenso annuo lordo per la carica di Amministratore Delegato, membro del CdA e Dirigente. Ammontare comprensivo del premio MBO, del premio LTI e del Bonus Straordinario, nonché i Benefici non monetari.

**Massimiliano Capece Minutolo del Sasso:** Ammontare complessivo del compenso annuo lordo come membro del CDA. 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.

**Ferruccio Resta:** Ammontare complessivo pro-quotato del compenso annuo lordo come membro del CDA

**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 Presidente del CESI, membro CCR, COPC e dell'Ethic Officer.

**Alessandro Picardi:** Ammontare complessivo del compenso annuo lordo come membro del CDA e compensi come Presidente CCR, membro CT e dell'Ethic Officer.

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

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

**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 Presidente COPC e come membro di CNR.



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

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

**Maurizio Lauri:** Ammontare complessivo pro-quotato del compenso annuo lordo per la carica di Presidente del Collegio Sindacale.

**Claudia Capuano:** Ammontare complessivo pro-quotato del compenso annuo lordo per la carica di Sindaco Effettivo del Collegio Sindacale.

**Leonardo Quagliata:** Ammontare complessivo pro-quotato del compenso annuo lordo per la carica di Sindaco Effettivo del Collegio Sindacale.

**Tasco Giampiero:** Ammontare complessivo pro-quotato del compenso annuo lordo per la carica di Presidente del Collegio Sindacale.

**Gandini Ines:** Ammontare complessivo pro-quotato del compenso annuo lordo per la carica di Sindaco Effettivo del Collegio Sindacale di Acea SpA. Ammontare complessivo pro-quotato del compenso annuo lordo per le cariche di Presidente del collegio sindacale di Acea Produzione SpA e Sindaco effettivo di Acea Acqua SpA.

**Ravazzin Carlo:** Ammontare complessivo pro-quotato del compenso annuo lordo per la carica di Sindaco Effettivo del Collegio Sindacale di Acea SpA. Ammontare complessivo per le cariche di Sindaco Unico per Cavallari Srl e A.cities Srl e per la carica di Sindaco Effettivo di Rivieracqua SpA.

**DRS:** Il numero dei DRS include un DRS che ha cessato il rapporto di lavoro nel corso del 2025 e che ha percepito una somma a titolo di incentivazione all'esodo, transazione generale e novativa e di patto di non concorrenza. Inoltre, nei compensi fissi è riportata l'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)	
<b>Barbara Marinali</b>	Presidente								
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile /Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio	<b>MBO</b>								
	Piano di incentivazione a breve termine - annuale		-	-	-	-	-	-	€ 250.000,00
	<b>LTIP</b>								
	Piano di incentivazione a medio-lungo termine - triennale		-	-	-	-	-	-	-
	-		-	-	-	-	-	-	€ 250.000
Compensi da controllate e collegate	-		-	-	-	-	-	-	-
	-		-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>			-	-	-	-	-	-	€ 250.000

Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
<b>Fabrizio Palermo</b>	AD - DG		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile /Erogati	Ancora Differiti	
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>		<b>MBO</b>							
		Piano di incentivazione a breve termine - annuale	€ 511.000	-	-	-	-	-	€ 730.000,00
		<b>LTIP</b>							
		Piano di incentivazione a medio-lungo termine - triennale	€ 506.547	-	-	-	-	-	-
		-	€ 1.017.547	-	-	-	-	-	€ 730.000
<b>Compensi da controllate e collegate</b>		-	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>			€ 1.017.547	-	-	-	-	-	€ 730.000

Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
<b>Numero 5</b>	DRS		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile /Erogati	Ancora Differiti	
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>		<b>MBO</b>							
		Piano di incentivazione a breve termine - annuale	€ 1.166.200	-	-	-	-	-	€ 1.260.000,00
		<b>LTIP</b>							
		Piano di incentivazione a medio-lungo termine - triennale	€ 620.960	-	-	-	-	-	-
		-	€ 1.787.160	-	-	-	-	-	€ 1.260.000,00
<b>Compensi da controllate e collegate</b>		-	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>			€ 1.787.160	-	-	-	-	-	€ 1.260.000,00

**NOTE:**

**DRS:** Il numero dei DRS non include un DRS che ha cessato il rapporto di lavoro nel corso del 2025 e ha rinunciato all'erogazione dell'incentivo variabile a medio-lungo termine.



**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 31.12.2024	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31.12.2025
<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 31/12/2024	Numero Azioni Acquistate	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni Possedute al 31/12/2025
<b>Nessuno</b>	-	-	-	-	-



## 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;

**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.