



MODIFICA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2023

Emittente: A2A S.P.A.

Sito Web: www.gruppoa2a.it

Premessa

In data 31 marzo 2023 il Consiglio di Amministrazione di A2A S.p.A. (di seguito anche "A2A" o la "Società"), su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, ha approvato la Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (di seguito anche "*Relazione 2023*") redatta:

- nel rispetto della Direttiva (UE) 2017/828 – Shareholder Rights Directive II (SHRD II);
- ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 58/1998 in ultimo modificato il 22 dicembre 2021 (Testo Unico della Finanza, o TUF);
- in conformità all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti che ha recepito le modifiche di cui alla Delibera 242144 del 22 dicembre 2021 e al Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A.;
- nel rispetto delle disposizioni contenute nella delibera CONSOB n. 21624 del 10 dicembre 2020 (Modifiche al regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate e al regolamento recante norme di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, in materia di mercati, e successive modificazioni) in materia di trasparenza delle remunerazioni degli Amministratori nelle società quotate;

che riporta i principi delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate dalla Società (le "Politiche" o la "Politica").

La Relazione 2023, articolata in:

- Prima Sezione illustrativa di:
 - o Politica adottata da A2A e dalle società da essa controllate in materia di remunerazione dei Componenti esecutivi e non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (di seguito anche "*Dirigenti Strategici*") e dei Componenti degli Organi di Controllo, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del Codice civile;
 - o Procedure adottate per la predisposizione, l'approvazione e l'attuazione delle Politiche nonché gli organi e i soggetti coinvolti;
- Seconda Sezione illustrativa di:
 - o in forma analitica e nominativa, compensi corrisposti nell'esercizio 2022 ai Componenti esecutivi e non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, ai membri del Collegio Sindacale e al Direttore Generale, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società controllate / collegate;
 - o in forma analitica e aggregata, compensi corrisposti nell'esercizio 2022 ai Dirigenti Strategici, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, da A2A e dalle società controllate / collegate.

è stata sottoposta al voto (vincolante sulla Prima Sezione e consultivo – non vincolante – sulla Seconda Sezione) dell'Assemblea dei Soci il 28 aprile 2023¹.

¹ L'Assemblea dei Soci ha approvato la Prima Sezione della Relazione 2023 con 95,3% di voti favorevoli e 4,7% di voti contrari; la Seconda Sezione con 95,7% di voti favorevoli e 4,3% di voti contrari.

Contesto di riferimento

Come indicato nella Relazione 2023, a partire dal 2021, A2A ha svolto un'approfondita analisi circa le prassi e gli schemi di remunerazione che meglio potessero applicarsi alla Società, tenuto conto anche del mercato di riferimento e dei peers.

L'analisi ha condotto, sia nel 2022 sia nel 2023, alla decisione di introdurre una componente di remunerazione variabile a lungo termine (di seguito anche "LTI" o il "Piano LTI") finalizzata a:

- Allineare gli interessi dei beneficiari con quelli degli azionisti e con il piano strategico di A2A nella sua integrità;
- Legare la remunerazione dei beneficiari, quali soggetti che rivestono un ruolo chiave nel raggiungimento degli obiettivi di A2A, ai risultati economici conseguiti dalla Società e al raggiungimento di obiettivi specifici prefissati di medio-lungo periodo;
- Rafforzare, consolidare e sviluppare i principi chiave in materia di remunerazione già adottati, anche in considerazione degli elementi evidenziati rispetto ai voti espressi nell'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2023;
- Garantire che le evoluzioni su temi ESG (*Environmental, Social, Governance*) anche in ottica 'non financial reporting' trovino uno strumento che stimola il management al raggiungimento di detti obiettivi;
- Nonché ribilanciare il pay-mix (fisso vs. variabile) fornendo anche alla Società uno strumento retributivo utile all'attraction e alla retention delle risorse chiave.

L'introduzione del LTI è stata discussa, approvata dal Consiglio di Amministrazione e illustrata nella Relazione sulla Remunerazione, tanto per l'anno 2022 quanto per il 2023, tuttavia:

- nel 2022, come da approvazione del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 marzo 2022, in considerazione del contesto geopolitico e delle sue possibili ed eventuali ripercussioni sul business, l'implementazione del Piano LTI è stata rimandata ad un momento di maggior chiarezza, previa approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci;
- nel 2023, come da approvazione del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 16 marzo 2023, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno attendere, per l'implementazione, condizioni di maggior stabilità del contesto di mercato energetico e delle forniture, in quello specifico periodo dell'anno ancora eccessivamente soggette ad estrema volatilità dei prezzi dovuti a variabili esogene e non facilmente prevedibili.

Nelle settimane successive al suo insediamento il Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea dei Soci il 28 aprile 2023, consapevole dell'importanza di introdurre un sistema di incentivazione a lungo termine ha affidato al Comitato per la Remunerazione e le Nomine il compito di riavviare le analisi e completarne l'istruttoria, al fine di sottoporlo all'approvazione dell'Assemblea dei Soci entro l'anno 2023.

A fronte del mandato ricevuto, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine ha riesaminato le caratteristiche del Piano LTI approvato il 16 marzo 2023 dal precedente Consiglio di Amministrazione, proponendo limitati aggiornamenti agli indicatori, nell'ambito degli obiettivi di performance individuati dal Piano LTI, nonché all'ammontare – in termini di percentuale della RAL - attribuibile ai beneficiari del Piano LTI, avuto riguardo ai Dirigenti Strategici.

Il Consiglio di Amministrazione, ritenendo le proposte di modifica congrue, le ha approvate in data 19 ottobre 2023.

Di seguito sono pertanto descritte le modifiche alle Politiche introdotte al fine di integrare i richiamati indicatori del Piano LTI e che verranno sottoposte per l'approvazione alla Assemblea dei Soci, convocata per il giorno 29 novembre 2023, in prima convocazione ed, occorrendo, in seconda convocazione per il giorno 30 novembre 2023.

Tali aggiornamenti saranno richiamati e dettagliati altresì nella Relazione sulla Remunerazione 2024 che sarà pubblicata secondo le tempistiche normate dal Regolamento Emittenti.

Descrizione di dettaglio delle modifiche alla Politica di Remunerazione 2023

Il Piano LTI approvato dal Consiglio di Amministrazione il 16 marzo 2023 prevedeva tre distinti indicatori:

- Ebitda (*Earnings before interest, taxes, depreciation, and amortization*) Cumulato 2023 – 2025 del Gruppo A2A - peso 35%;
- Posizionamento del Total Shareholder Return (di seguito "TSR") A2A rispetto ad un peer group composto da: Acea, Enel, Eni, Erg, Hera, Iren, Italgas, Prysmian, Saipem, Snam e Terna - peso 35%;
- KPI (*Key Performance Indicator*) ESG Composito – peso 30%.

Recependo le osservazioni di alcuni proxy / investitori sulla presenza dell'indicatore Ebitda tanto nell'ambito degli obiettivi individuati dal Piano LTI quanto nel MBO, il Consiglio di Amministrazione di A2A, in data 19 ottobre 2023, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e sentito il Collegio Sindacale, ha deciso di sostituire tale indicatore con il Cash Flow Operativo Cumulato 2023 – 2025 del Gruppo A2A² che consente, tra l'altro, di intercettare anche aspetti finanziari della gestione aziendale.

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine, nel lavoro istruttorio, ha anche riesaminato il KPI ESG Composito. Rispetto al Piano LTI approvato dal Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2022, come descritto nella Relazione 2023, tale KPI era già stato aggiornato, passando da un indicatore singolo sull'incremento della capacità installata da fonti rinnovabili (peso 20%) ad un obiettivo composito (con peso 30%) rappresentativo di sette obiettivi progettuali di sostenibilità trasversali a tutti i business di A2A.

² Cash Flow Operativo: parametro finanziario che fornisce una misura in merito alla capacità del Gruppo di generare cassa, prima dell'impatto delle capex/M&A e dei dividendi. E' determinato da EBITDA ("Earning before interest taxes depreciation and amortization") meno la variazione del CCN ("Capitale Circolante Netto") e delle altre attività e passività, le imposte, gli oneri finanziari e l'utilizzo dei fondi.

In particolare, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine ha valutato l'opportunità di inserire un ulteriore indicatore con focus sulla riduzione delle emissioni, prevedendo che lo stesso – per la tipologia di business di A2A - sia da prevedersi esclusivamente con riferimento al MBO.

Inoltre, il piano LTI prevedeva un meccanismo di contenimento degli effetti economici del LTI, andando a rivedere (in proporzione 3:1) il grant LTI/MBO per alcuni Dirigenti Strategici.

Su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e sentito il Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione di A2A ha approfonditamente discusso il meccanismo sopra-esposto nonché gli effetti gestionali di una sua applicazione, proponendo – per i Dirigenti Strategici - una soluzione che consente il contenimento del costo di introduzione del LTI non già attraverso la riduzione del MBO bensì mediante la riduzione in termini percentuali sulla RAL e conseguentemente dell'ammontare del LTI assegnato. Per i Dirigenti Strategici le % dell'importo LTI assegnato sono state ridotte da 30% a 28% della RAL.

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato – Direttore Generale è stato invece svolto un approfondito benchmark di mercato selezionando un panel di aziende confrontabili con A2A per caratteristiche qualitative (tipologia di business e struttura dell'azionariato) e dimensionali (market cap, ricavi e numero di dipendenti)³ in esito al quale, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di:

- mantenere il meccanismo di riduzione del MBO a fronte dell'introduzione di un LTI;
- definire un pacchetto retributivo complessivo significativamente inferiore ai valori mediani del panel di riferimento.

Le figure che seguono evidenziano:

- in merito alle metriche del Piano LTI e ai valori annui, quanto riportato nella Relazione 2023 (figura 1) e quanto modificato e approvato dall'attuale Consiglio di Amministrazione il 19 ottobre 2023 (figura 2);
- in merito al Pay-mix dell'Amministratore Delegato – Direttore Generale al momento dell'introduzione del LTI quanto riportato nella Relazione 2023 (figura 3) e quanto modificato e approvato dall'attuale Consiglio di Amministrazione il 19 ottobre 2023 (figura 4).

³ Il panel di aziende utilizzato per il confronto retributivo di AD-DG è costituito da Acea, Enel, Eni, Erg, Hera, Iren, Italgas, Prysmian, Saipem, Snam, Terna e coincide con quello definito per la misurazione dell'obiettivo TSR relativo del piano LTI.

Finalità	Principali Caratteristiche	Valori (annui in €)
 Remunerazione Fissa / Retribuzione Annuale Lorda (RAL)	Remunera il ruolo ricoperto, per garantire una retribuzione di base adeguata e competitiva	Amministratore Delegato (AD): - Compenso per la Carica di Amministratore: 120.000 - Compenso in qualità di Consigliere: 80.000 Compenso Totale: 200.000 Direttore Generale (DG): 500.000 Dirigenti Strategici (DIRS): definita in base al ruolo
 Retribuzione variabile di breve termine (Piano MBO 2023)	Remunera la performance annuale, sulla base di indicatori oggettivi e misurabili	Per tutti è previsto un cancello di accesso («gate») basato su Ebitda del Gruppo A2A e Capex del Gruppo A2A, che riduce o annulla il compenso erogabile nel caso di performance economico-finanziarie del Gruppo non in linea con il budget Per tutti è inoltre previsto un massimo importo erogabile («Cap») Amministratore Delegato (AD): valore al raggiungimento del 100% degli obiettivi 66.667 (33,3% della remunerazione fissa); valore massimo 80.000 (40% della remunerazione fissa)** Direttore Generale (DG): valore al raggiungimento del 100% degli obiettivi 200.000 (40% della RAL); valore massimo 240.000 (48% della RAL)** Dirigenti Strategici (DIRS): definita in base al ruolo (mediamente 35% della RAL)
 Retribuzione variabile di lungo termine (Piano LTI 2023 – 2025)	Remunera la performance di medio periodo sulla base di obiettivi triennali Favorisce la convergenza di interessi verso la creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine rafforzando la retention delle risorse chiave	Piano di incentivazione monetario, chiuso e con orizzonte temporale 2023-2025 avente come obiettivi: - Ebitda Cumulato 2023-2025 del Gruppo A2A (peso 35%) - Posizionamento del TSR di A2A rispetto a un panel di aziende Italiane comparabili (35%) - Sostenibilità, misurata su indicatori trasversali ai business del Gruppo Cancello di accesso («gate») basato sul mantenimento dell'Investment Grade È previsto un massimo importo erogabile («Cap») Amministratore Delegato (AD) e Direttore Generale (DG): 29% della Remunerazione Fissa percepita come AD e come DG** Dirigenti Strategici (DIRS): 30% della RAL**

L'introduzione di tale componente retributiva è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di A2A il 16 marzo 2023. L'effettiva implementazione è stata però rimandata ad un momento di stabilizzazione dello scenario energetico.

** Nell'ambito dell'approvazione della componente di incentivazione a lungo termine, il Consiglio di Amministrazione - in una logica di contenimento della retribuzione complessiva - ha altresì approvato - per l'Amministratore Delegato - Direttore Generale e per i Dirigenti Strategici posizionati ad una distanza inferiore a -15% dalla mediana del mercato considerato come riferimento per A2A, una revisione dell'importo della componente variabile di breve termine. Nello specifico, al momento dell'introduzione della componente variabile di lungo termine, la componente variabile di breve termine sarà ridotta di un valore pari ad 1/3 dell'importo della componente variabile di lungo termine, senza variazioni della retribuzione fissa.

Figura 1

Finalità	Principali Caratteristiche	Valori (annui in €)
 Remunerazione Fissa / Retribuzione Annua Lorda (RAL)	Remunera il ruolo ricoperto, per garantire una retribuzione di base adeguata e competitiva È definita in coerenza con la complessità e le responsabilità del ruolo È determinata rispetto all'equità interna, per garantire la correttezza su ruoli comparabili, e al mercato esterno, per supportare un adeguato livello di competitività Tiene in considerazione la performance individuale monitorata in un periodo pluriennale È legata a predeterminati obiettivi annuali di performance Indicatori di performance AD - Cash Flow Industriale del Gruppo A2A (peso 50%) - Net Deb / Ebitda Gruppo A2A (peso 50%) Indicatori di performance DG - Ebitda del Gruppo A2A (peso 20%) - Capex del Gruppo A2A (peso 20%) - Progetti Strategici (peso 37%): 8 progetti a maggior rilevanza strategica previsti nel Piano Industriale, regolarmente, monitorati in Consiglio di Amministrazione - Sostenibilità (peso 23%) articolato su: - riduzione degli infortuni - due progetti strategici per il contenimento delle emissioni nel medio periodo - miglioramento degli indicatori di DE&I (rispetto all'esercizio precedente: aumento della % di donne managers; incremento della presenza delle donne nei CdA delle società controllate e partecipate; incremento della % di donne assunte).	Amministratore Delegato (AD): - Compenso per la Carica di Amministratore: 120.000 - Compenso in qualità di Consigliere: 80.000 Compenso Totale: 200.000 Direttore Generale (DG): 500.000 Dirigenti Strategici (DIRS): definita in base al ruolo Per tutti è previsto un cancello di accesso («gate») basato su Ebitda del Gruppo A2A e Capex del Gruppo A2A, che riduce o annulla il compenso erogabile nel caso di performance economico-finanziarie del Gruppo non in linea con il budget Per tutti è inoltre previsto un massimo importo erogabile («Cap»)
 Retribuzione variabile di breve termine (Piano MBO 2023)	Remunera la performance annuale, sulla base di indicatori oggettivi e misurabili	Amministratore Delegato (AD): valore al raggiungimento del 100% degli obiettivi 45.000 (22,5 % della remunerazione fissa); valore massimo 54.000 (27% della remunerazione fissa)** Direttore Generale (DG): valore al raggiungimento del 100% degli obiettivi 200.000 (40% della RAL); valore massimo 240.000 (48% della RAL)** Dirigenti Strategici (DIRS): definita in base al ruolo (mediamente 35% della RAL)
 Retribuzione variabile di lungo termine (Piano LTI 2023 - 2025)	Remunera la performance di medio periodo sulla base di obiettivi triennali Favorisce la convergenza di interessi verso la creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine rafforzando la retention delle risorse chiave Piano di incentivazione monetario, chi uso e con orizzonte temporale 2023-2025 avente come obiettivi: - Cash Flow Operativo 2023-2025 del Gruppo A2A (peso 35%) - Posizionamento del TSR di A2A rispetto a un panel di aziende italiane comparabili (35%) - Sostenibilità, misurata su indicatori trasversali ai business del Gruppo	Cancello di accesso («gate») basato sul mantenimento dell'Investment Grade È previsto un massimo importo erogabile («Cap») Amministratore Delegato (AD) e Direttore Generale (DG): 35% della Remunerazione Fissa percepita come AD e come DG** Dirigenti Strategici (DIRS): 28% della RAL

** Nell'ambito dell'approvazione della componente di incentivazione a lungo termine, il Consiglio di Amministrazione - in una logica di contenimento della retribuzione complessiva - ha altresì approvato - per l'Amministratore Delegato - Direttore Generale una revisione dell'importo della componente variabile di breve termine. Nello specifico la componente variabile di breve termine sarà ridotta da 266.667€ a 245.000€.

Figura 2

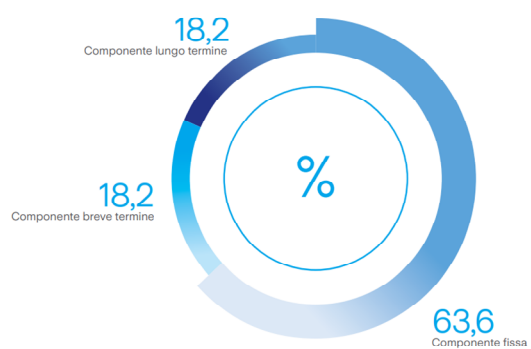


Figura 3

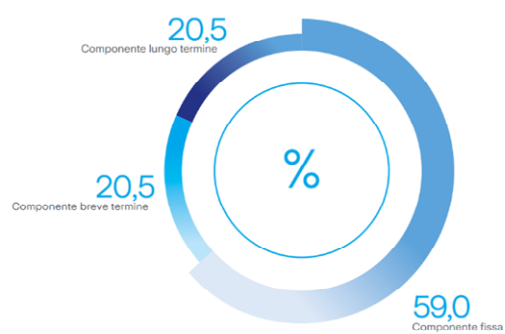


Figura 4

AMENDMENT TO THE 2023 REMUNERATION POLICY

Issuer: A2A S.P.A.

Website: www.gruppoa2a.it

Introduction

On March 31, 2023, the Board of Directors of A2A S.p.A. (hereinafter also "A2A" or the "Company"), upon proposal of the Remuneration and Appointments Committee, approved the Report on Remuneration Policy and Compensation Paid (hereinafter also "2023 Report") drafted:

- in compliance with Directive (EU) 2017/828 – Shareholder Rights Directive II (SHRD II);
- pursuant to Article 123-ter of Legislative Decree No. 58/1998, as last amended on December 22, 2021 (Consolidated Law on Finance or TUF);
- in accordance with Article 84-quater of the Issuers' Regulation, which incorporated the amendments set forth in Resolution No. 242144 of December 22, 2021 and the Corporate Governance Code of Borsa Italiana S.p.A.;
- in compliance with the provisions contained in CONSOB Resolution No. 21624 of December 10, 2020 (Amendments to the regulation containing provisions on related-party transactions and to the regulation containing rules for the implementation of Legislative Decree No. 58 of February 24, 1998 on markets, as amended) regarding the transparency of Directors' remuneration in listed companies;

that sets out the principles of the remuneration and incentive Policies adopted by the Company (the "Policies" or the "Policy").

The 2023 Report, divided as follows:

- First Section outlines:
 - o Policy adopted by A2A and its Subsidiaries regarding the remuneration of Executive and Non-Executive members of the Board of Directors, General Manager and Managers with Strategic Responsibilities (hereinafter also "Key Managers") and the members of the Control Bodies, without prejudice to the provisions of Article 2402 of the Italian Civil Code;
 - o Procedures adopted for the preparation, approval and implementation of the Policies as well as the bodies and entities involved;
- Second Section outlines:
 - o in analytical and nominative form, the compensation paid in 2022 to Executive and Non-Executive members of the Board of Directors, members of the Board of Statutory Auditors and the General Manager, in any capacity and in any form, by the Company and its Subsidiaries/Associates;
 - o in analytical and aggregated form, the compensation paid in 2022 to Key Managers, in any capacity and in any form, by A2A and its Subsidiaries/Associates,

was submitted for vote (binding on the First Section and advisory – non-binding – on the Second Section) of the Shareholders' Meeting on April 28, 2023¹.

¹ The Shareholders' Meeting approved the First Section of the 2023 Report with 95.3% of votes in favor and 4.7% against; the Second Section with 95.7% of votes in favor and 4.3% against.

Reference context

As indicated in the 2023 Report, starting in 2021, A2A has carried out an in-depth analysis of the remuneration practices and schemes that could best be applied to the Company, also taking into account the reference market and peers.

The analysis led, both in 2022 and 2023, to the decision to introduce a long-term variable remuneration component (hereinafter “LTI” or “LTI Plan”) in order to:

- Align the interests of Beneficiaries with those of the Shareholders and with the A2A Strategic Plan in full;
- Link the remuneration of Beneficiaries who play a key role in the achievement of A2A objectives to the economic results achieved by the Company and the achievement of specific pre-defined medium-long term targets;
- Strengthen, consolidate and develop the key principles on remuneration already adopted, also in view of the elements highlighted with respect to the votes expressed at the Shareholders’ Meeting of April 28, 2023;
- Ensure that developments on ESG (Environmental, Social, Governance) issues, also from a non-financial reporting perspective, find an instrument that stimulates management to achieve said objectives;
- As well as rebalance the pay-mix (fixed vs. variable) also by providing the Company with a useful remuneration tool for the attraction and retention of key resources.

The introduction of the LTI was discussed, approved by the Board of Directors and explained in the Report on Remuneration, for both the year 2022 and 2023, however:

- in 2022, as approved by the Board of Directors in the meeting of March 22, 2022, in view of the geopolitical context and its potential repercussions on the business, the implementation of the LTI Plan was postponed until there was more clarity, subject to approval by the Shareholders’ Meeting;
- in 2023, as approved by the Board of Directors in the meeting of March 16, 2023, the Board of Directors deemed it appropriate to wait to implement it until conditions were more stable in the context of the energy market and supply which, in that specific period of the year, was still experiencing excessively high price volatility due to external and hard-to-predict variables.

In the weeks following its establishment, the Board of Directors, appointed by the Shareholders’ Meeting on April 28, 2023, aware of the importance of introducing a long-term incentive system, entrusted the Remuneration and Appointments Committee with the task of restarting the analysis and completing the preliminary investigation, with a view to submitting it to the Shareholders’ Meeting for approval by the end of 2023.

In accordance with the mandate received, the Remuneration and Appointments Committee reviewed the features of the LTI Plan approved on March 16, 2023 by the previous Board of Directors, proposing limited updates to the indicators, in the context of the Performance Targets identified by the LTI Plan, as well as to the amount – in terms of percentage of the RAL (gross annual remuneration) – attributable to the Beneficiaries of the LTI Plan, with regard to the Key Managers.

The Board of Directors, considering the proposed amendments to be congruous, approved them on October 19, 2023.

The following is a description of the amendments to the Policies introduced in order to integrate the aforementioned indicators of the LTI Plan and that will be submitted for approval to the Shareholders' Meeting, convened on November 29, 2023, on first call, and, if necessary, on second call on November 30, 2023.

These updates will also be referred to and detailed in the 2024 Report on Remuneration, which will be published in accordance with the timelines set forth in the Issuers' Regulation.

Detailed description of the amendments to the 2023 Remuneration Policy

The LTI Plan approved by the Board of Directors on March 16, 2023 provided for three separate indicators:

- 2023 – 2025 Cumulative Ebitda (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation, and Amortization) of the A2A Group – weight 35%;
- Positioning of A2A Total Shareholder Return (hereinafter "TSR") against a peer group consisting of: Acea, Enel, Eni, Erg, Hera, Iren, Italgas, Prysmian, Saipem, Snam and Terna – weight 35%;
- Composite ESG KPI (Key Performance Indicator) – weight 30%.

Acknowledging the remarks of some proxies/investors on the presence of the Ebitda indicator both in the scope of the targets identified by the LTI Plan and in the MBO, on October 19, 2023, upon the proposal of the Remuneration and Appointments Committee and having heard the opinion of the Board of Statutory Auditors, the Board of Directors of A2A decided to replace this indicator with the 2023 – 2025 Cumulative Operating Cash Flow of the A2A Group², which allows, among other things, also the financial aspects of business management to be intercepted.

The Remuneration and Appointments Committee, in its preliminary work, also reviewed the Composite ESG KPI. Compared to the LTI Plan approved by the Board of Directors on March 22, 2022, as described in the 2023 Report, this KPI had already been updated from a single indicator on the increase of installed capacity from renewable sources (weight 20%) to a composite target (weight 30%) representing seven sustainability project objectives across all of A2A businesses.

² Operating Cash Flow: financial parameter that provides a measure of the Group's ability to generate cash, before the impact of capex/M&A and dividends. It is determined by EBITDA ("Earnings Before Interest Taxes Depreciation and Amortization") minus the change in NWC ("Net Working Capital") and other assets and liabilities, taxes, financial expenses and utilization of funds.

In particular, the Remuneration and Appointments Committee assessed the advisability of including an additional indicator with a focus on reducing emissions, envisaging that the same – for the type of business of A2A – should be envisaged exclusively with reference to the MBO.

In addition, the LTI Plan provided for a mechanism to contain the economic effects of the LTI by revising (in a 3:1 ratio) the LTI/MBO grant for certain Key Managers.

Upon proposal of the Remuneration and Appointments Committee and having heard the opinion of the Board of Statutory Auditors, the A2A Board of Directors thoroughly discussed the aforementioned mechanism as well as the management effects of its application, proposing – for Key Managers – a solution that allows for the containment of the cost of introducing the LTI not through the reduction of the MBO but through the reduction in percentage terms on the RAL (gross annual remuneration) and consequently of the amount of the LTI granted. For Key Managers, the % of the granted LTI amount was reduced from 30% to 28% of the RAL (gross annual remuneration).

As for the Chief Executive Officer – General Manager, on the other hand, an in-depth market benchmarking was carried out by selecting a panel of companies comparable with A2A in terms of qualitative characteristics (type of business and shareholder structure) and size (market cap, revenues and number of employees)³ as a result of which, the Board of Directors resolved to:

- maintain the MBO reduction mechanism against the introduction of an LTI;
- define an overall remuneration package significantly lower than the median values of the reference panel.

The following Figures highlight:

- regarding the LTI Plan metrics and annual values, as outlined in the 2023 Report (Figure 1) and as amended and approved by the current Board of Directors on October 19, 2023 (Figure 2);
- regarding the CEO – General Manager Pay-Mix at the time of the introduction of the LTI, as outlined in the 2023 Report (Figure 3) and as amended and approved by the current Board of Directors on October 19, 2023 (Figure 4).

³ The panel of companies used for the CEO-GM remuneration comparison consists of Acea, Enel, Eni, Erg, Hera, Iren, Italgas, Prysmian, Saipem, Snam, Terna and coincides with that defined for the measurement of the relative TSR target of the LTI Plan.

	Purposes	Key Features	Values (annual in €)
 Fixed Remuneration / Gross Annual Remuneration (RAL)	Remunerate the role to ensure an adequate and competitive basic remuneration	Defined in line with the complexity and responsibilities of the role Determined with respect to internal equity , in order to ensure fairness on comparable roles, and to the external market, in order to support an adequate level of competitiveness Takes into account individual performance monitored over a multi-year period	Chief Executive Officer (CEO): - Remuneration for the Office of Director: 120,000 - Remuneration as Director: 80,000 Total Remuneration: 200,000 General Manager (GM): 500,000 Key Managers: defined according to role
		Linked to predetermined annual performance targets Performance Indicators – CEO - Industrial Cash Flow of the A2A Group (weight 50%) - Net Debt / Ebitda A2A Group (weight 50%) Performance Indicators – GM - A2A Group Ebitda (weight 20%) - A2A Group Capex (weight 20%) - Strategic Projects (weight 37%): 8 projects of major strategic importance envisaged in the Business Plan, regularly monitored by the Board of Directors - Sustainability (weight 23%) regarding: - reduction of injuries - two strategic projects for the containment of emissions in the medium term - improvement of D&I Indicators (compared to the previous year: increase in the % of female managers; increase in the presence of women on the Boards of Directors of Subsidiaries and Investees; increase in the % of women hired).	An access gate (“Gate”) is envisaged for everyone, based on A2A Group Ebitda and A2A Group Capex, and which reduces or annuls the remuneration payable if the Group’s economic-financial performance is not in line with the budget For everyone, there is also a maximum amount payable (“Cap”) Chief Executive Officer (CEO): value upon 100% achievement of targets 66,667 (33.3% of Fixed Remuneration) ; maximum value 80,000 (40% of Fixed Remuneration)** General Manager (GM): value upon 100% achievement of targets 200,000 (40% of RAL) ; maximum value 240,000 (48% of RAL)** Key Managers: defined according to role (average 35% of RAL)
The introduction of this remuneration component was approved by the Board of Directors of A2A on March 16, 2023. However, the actual implementation was postponed until the energy scenario stabilized.			
 Long-term variable remuneration (2023-2025 LTI Plan)	Reward medium-term performance on the basis of three-year targets	Monetary, closed incentive plan with a time horizon of 2023-2025 with the following targets: 2023-2025 Cumulative Ebitda of A2A Group (weight 35%) - A2A TSR positioning compared to a panel of comparable Italian companies (35%) - Sustainability, measured on indicators across the Group’s businesses	Access gate (“Gate”) based on Investment Grade maintenance There is a maximum amount payable (“Cap”) Chief Executive Officer (CEO) and General Manager (GM): 29% of Fixed Remuneration received as CEO and as GM** Key Managers: 30% of RAL**
	Foster the convergence of interests towards the creation of sustainable value in the medium-long term by strengthening the retention of key resources		

** As part of the approval of the long-term incentive component, the Board of Directors – in a logic of containing overall remuneration – also approved – for the Chief Executive Officer - General Manager and for Key Managers positioned at a distance of less than -15% of the median of the market considered as a reference for A2A – a revision of the amount of the short-term variable component. Specifically, at the time of the introduction of the long-term variable component, the short-term variable component will be reduced by a value equal to 1/3 of the amount of the long-term variable component, with no change in Fixed Remuneration.

Figure 1

Purposes	Key Features	Values (annual in €)
 Fixed Remuneration / Gross Annual Remuneration (RAL) Remunerate the role to ensure an adequate and competitive basic remuneration	Defined in line with the complexity and responsibilities of the role Determined with respect to internal equity, in order to ensure fairness on comparable roles, and to the external market, in order to support an adequate level of competitiveness Takes into account individual performance monitored over a multi-year period	Chief Executive Officer (CEO): - Remuneration for the Office of Director: 120,000 - Remuneration as Director: 80,000 Total Remuneration: 200,000 General Manager (GM): 500,000 Key Managers: defined according to role
 Short-term variable remuneration (2023 MBO Plan) Reward annual performance, based on objective and measurable indicators	Linked to predetermined annual performance targets Performance Indicators – CEO - Industrial Cash Flow of the A2A Group (weight 50%) - Net Debt / Ebitda A2A Group (weight 50%) Performance Indicators – GM - A2A Group EBITDA (weight 20%) - A2A Group Capex (weight 20%) - Strategic Projects (weight 37%): 8 projects of major strategic importance envisaged in the Business Plan, regularly monitored by the Board of Directors - Sustainability (weight 23%) regarding: - reduction of injuries - two strategic projects for the containment of emissions in the medium term - improvement of D&I Indicators (compared to the previous year: increase in the % of female managers; increase in the presence of women on the Boards of Directors of Subsidiaries and Investees; increase in the % of women hired).	An access gate (“Gate”) is envisaged for everyone, based on A2A Group Ebitda and A2A Group Capex, and which reduces or annuls the remuneration payable if the Group’s economic-financial performance is not in line with the budget For everyone, there is also a maximum amount payable (“Cap”) Chief Executive Officer (CEO): value upon 100% achievement of targets 45,000 (22.5 % of Fixed Remuneration); maximum value 54,000 (27% of Fixed Remuneration) General Manager (GM): value upon 100% achievement of targets 200,000 (40% of RAL); maximum value 240,000 (48% of RAL)** Key Managers: defined according to role (average 35% of RAL)
 Long-term variable remuneration (2023-2025 LTI Plan) Reward medium-term performance on the basis of three-year targets Foster the convergence of interests towards the creation of sustainable value in the medium-long term by strengthening the retention of key resources	Monetary, closed incentive plan with a time horizon of 2023-2025 with the following targets: 2023 – 2025 Operating Cash Flow of the A2A Group (weight 35%) - A2A TSR positioning compared to a panel of comparable Italian companies (35%) - Sustainability, measured on indicators across the Group’s businesses	Access gate (“Gate”) based on maintaining the Investment Grade There is a maximum amount payable (“Cap”) Chief Executive Officer (CEO) and General Manager (GM): 35% of Fixed Remuneration received as CEO and as GM** Key Managers: 28% of RAL

** As part of the approval of the long-term incentive component, the Board of Directors – with a view to containing the overall remuneration – also approved – for the Chief Executive Officer - General Manager – a revision of the amount of the short-term variable component. Specifically, the short-term variable component will be reduced from 266,687 euro to 245,000 euro.

Figure 2

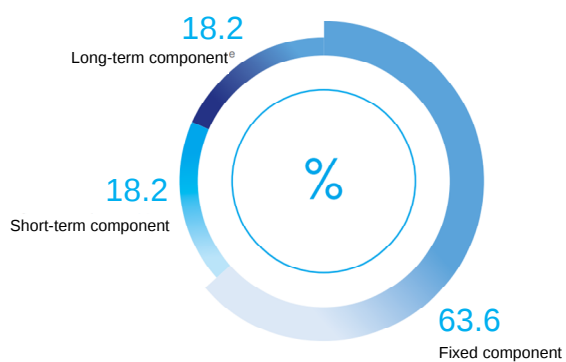


Figure 3

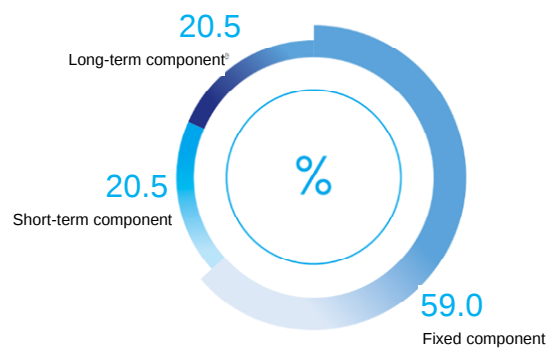


Figure 4