



Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 22/23 aprile 2025

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

We ARE #SDGs
CONTRIBUTORS

ERG
EVOLVING ENERGIES



INDICE

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E COMPENSI	3
EXECUTIVE SUMMARY	4
PREMESSA	7
1. IL PERCORSO EVOLUTIVO	7
2. SINTESI DELLE PRINCIPALI MODIFICHE	8
3. CONTRIBUTO ALLA STRATEGIA	8
SEZIONE I: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2025	11
4. I SOGGETTI COINVOLTI	11
4.1 IL COMITATO NOMINE E COMPENSI	11
5. LA STRUTTURA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025	13
5.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	13
5.2 DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	18
5.3 PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI	21
5.4 COLLEGIO SINDACALE	21
6. PROCEDURA DI DEROGA	21
SEZIONE II: COMPENSI CORRISPOSTI 2024	22
7. PAY FOR PERFORMANCE	22
7.1 GENERARE RISULTATI E CONDIVIDERE IL SUCCESSO	24
8. ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2024	27
8.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	27
8.2 DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	29
8.3 PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI	30
8.4 COLLEGIO SINDACALE	30
9. COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2024	33
10. PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI	36
11. PIANI DI INCENTIVAZIONE AZIONARI	37
12. PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI	38
13. PARTECIPAZIONI DETENUTE NEL 2024	38
GLOSSARIO	39

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E COMPENSI



Elisabetta Caldera
Presidente del Comitato Nomine e Compensi

Gentili signore e signori azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato Nomine e Compensi ed unitamente alle colleghe Elisabetta Oliveri e Federica Lolli, sono lieta di sottoporre alla vostra attenzione la Relazione Annuale sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti di ERG.

La Politica 2025 è stata sviluppata secondo il modello di governance adottato dalla Società e tenendo conto del largo consenso manifestato dagli azionisti e dagli investitori istituzionali su tale impianto complessivo.

Nonostante le incertezze dello scenario internazionale, ERG ha confermato l'impegno per la crescita del portafoglio rinnovabile nei settori Wind & Solar, seguendo le linee guida strategiche riflesse nel Piano industriale, attraverso un approccio selettivo nella scelta degli investimenti e l'aumento della flessibilità del proprio portafoglio asset con progetti di accumulo e ibridizzazione.

Le linee guida relative alla Politica sulla Remunerazione 2025 sono state definite per garantire l'allineamento della struttura retributiva e del sistema premiante con gli obiettivi e la strategia del Gruppo, perseguendo il successo sostenibile e la creazione di valore nel lungo periodo. Tali linee guida confermano inoltre la struttura di remunerazione definita dalla Politica del 2024.

La nostra politica continua, infatti, a basarsi su equità, coerenza con le strategie aziendali e valorizzazione del merito e della performance. Questo approccio rientra in un sistema di governance che punta a valorizzare i talenti e generare valore sostenibile a lungo termine. Un ambiente di lavoro sostenibile è promosso tramite meritocrazia, sviluppo di nuove competenze e inclusione. Le politiche di Diversità e Inclusione (D&I) e Parità di Genere, insieme a una strategia retributiva equa, rafforzano un modello aziendale inclusivo e orientato alla crescita.

Nel predisporre la Politica 2025, in continuità con gli esercizi precedenti, abbiamo tenuto in considerazione le indicazioni emerse dal voto favorevole dell'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2024 e gli esiti dell'attività di engagement su temi di governo societario svolta dalla Società con i principali proxy advisor, alcuni rilevanti investitori e i nostri stakeholder.

In particolare, il piano di Performance Share 2024 – 2026 è stato articolato in una logica di continuità con alcuni elementi fondanti del precedente piano (Piano Performance Share 2021-2023) visti gli ottimi risultati di quest'ultimo in ottica di creazione di valore nel lungo periodo, piena retention del management e allineamento degli interessi tra management e azionisti. Il piano Performance Share 2024-2026 combina elementi già precedentemente presenti, quali la clausola cancello, definita dalla condizione minima di performance economica, con alcuni fattori di novità. Tra questi, l'introduzione di diversi e distinti obiettivi di performance, legati al prezzo del titolo, a parametri operativi di crescita e tematiche ESG. L'ampiamiento del numero di indicatori di performance garantisce un collegamento più stringente con i pillar del piano industriale, assicurando una ancor maggiore coerenza tra le strategie aziendali e il sistema incentivante. Le tematiche ESG, inoltre, non sono più configurate come elemento moltiplicatore /demoltiplicatore, ma come obiettivo specifico di sistema, al fine di rafforzare l'impegno del management nel perseguire obiettivi di sostenibilità nel lungo periodo. Inoltre, in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, è stato rafforzato il vincolo di possesso azionario già previsto dal piano precedente, ampliando la clausola di lock-up sia nella misura, fissata al 30% delle azioni attribuite, sia nella durata del vincolo estesa ad un anno.

Desidero esprimere la mia sincera gratitudine alle colleghe Elisabetta Oliveri e Federica Lolli per aver offerto la loro preziosa disponibilità, esperienza e professionalità al Comitato. Vi presento quindi la Relazione proposta per il nuovo mandato, con l'auspicio che essa fornisca una rappresentazione completa del sistema di remunerazione di ERG e contribuisca alla creazione di valore e al successo sostenibile per gli azionisti e gli altri stakeholder nel medio-lungo periodo.

Cordialmente,
Elisabetta Caldera



EXECUTIVE SUMMARY

LINEE GUIDA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025

Remunerazione Fissa	Valorizza le responsabilità, le competenze ed il contributo richiesto dal ruolo. Assicura <i>attraction</i> e <i>retention</i> attraverso un continuo benchmarking di mercato. Remunera l'attività svolta in caso di mancata erogazione della componente variabile.	
	Vice Presidente Esecutivo	Amministratore Delegato
Compenso annuale: quali membri del Consiglio di Amministrazione		
Determinazione: delibera assembleare		
Remunerazione annuale: quali Amministratori esecutivi investiti di particolari cariche.		
Determinazione: delibera consiliare - l'ammontare della remunerazione annuale viene determinato attraverso un benchmark delle cariche dagli stessi ricoperte all'interno di un peer group costituito da società del FTSE MIB e MID CAP del settore industriale paragonabili ad ERG per capitalizzazione, struttura azionaria, sistema di deleghe e complessità.		
Amministratori non Esecutivi		
Compenso annuale: quali membri del Consiglio di Amministrazione		
Determinazione: delibera assembleare		
Dirigenti con responsabilità strategiche		
Retribuzione annuale da rapporto di lavoro dipendente.		
Determinazione: l'ammontare della retribuzione annuale viene determinato attraverso specifiche analisi di mercato riferite a ruoli di medesimo livello di responsabilità e complessità manageriale rispetto ai mercati nazionali del settore industriale.		

Remunerazione Variabile di Breve Termine		Volta al raggiungimento di obiettivi economico – finanziari, di crescita e di sostenibilità, predeterminati, misurabili e coerenti rispetto al budget.	
Amministratore Delegato		Dirigenti con responsabilità strategiche	
Sistema MBO	100% cash	Sistema MBO	100% cash
Clausola di Clawback	esercitabile entro 3 anni	Clausola di Clawback	esercitabile entro 3 anni
50% Obiettivo Aziendale EBT	Pay-out range: 50%-150% del target Score <soglia minima: erogato 0% del bonus target Score > soglia massima: erogato 150% del bonus target	30% Obiettivo Aziendale EBT	Pay-out range: 50%-150% del target Score <50%: soglia minima: erogato 0% del bonus target Score > 150%:soglia massima: rogato 150% del bonus target
20% Obiettivo Sostenibilità¹	Pay-out range: 80%-120% del target Score < soglia minima: erogato 0% del bonus target Score > soglia massima%: erogato 120% del bonus target	10% Obiettivo Sostenibilità¹²	Pay-out range: 80%-120% del target Score < soglia minima: erogato 0% del bonus target Score > soglia massima: erogato 120% del bonus target
30% Obiettivi di Crescita economico / finanziaria	Pay-out range: 80%-120% del target Score < soglia minima: erogato 0% del bonus target Score > soglia massima: erogato 120% del bonus target	60% Obiettivi individuali (sostenibilità, economics, sviluppo business e/o specifici progetti)	Pay-out range: 80%-120% del target Score < soglia minima: erogato 0% del bonus target Score > soglia massima: erogato 120% del bonus target

¹ Obiettivi comuni a tutti i beneficiari del sistema MBO.

² I Dirigenti con responsabilità strategiche sono valutati su tematiche di sostenibilità sia mediante l'obiettivo comune di sostenibilità che con gli obiettivi individuali legati a temi specifici di sostenibilità.

Remunerazione Variabile di Lungo Periodo	Finalizzata all'allineamento degli interessi dei beneficiari con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione sostenibile di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio/lungo termine. Contribuisce alla strategia assicurando la sostenibilità nel tempo della Società, incentivando i beneficiari al raggiungimento di risultati strategici, con la prospettiva di successo sostenibile, coerenti con gli specifici obiettivi del Piano Industriale e del Piano ESG.	
Vice Presidente Esecutivo	Amministratore Delegato	Dirigenti con responsabilità strategiche
Piano LTI 2024 – 2026³		
Tipologia	Performance Share	
Assegnazione	Unica ad inizio piano	
Vesting Period	Triennio 2024 – 2025 – 2026	
Gate di accesso⁴	85% dell'EBITDA cumulato del triennio 2024-2025-2026 previsto a Piano Industriale 2024-2026	
Pay out range	Le Azioni attribuibili possono variare sino al Cap del 300% delle Azioni Assegnate (AA), sulla base dell'andamento dei seguenti obiettivi:	
60% Titolo ERG	Prezzo del titolo ERG p/sh ERG $\leq$ €25 p/sh "Quotazione Target": le Azioni attribuite sono pari al 60% delle AA p/sh ERG $\geq$ €32,5 p/sh "Quotazione Cap": le Azioni attribuite sono pari al 220% delle AA p/sh ERG $\langle \rangle$ ricompreso tra Quotazione Target e Quotazione Cap: le Azioni attribuite sono determinate per interpolazione ⁵ .	
20% Crescita	Capacità produttiva installata/acquisita in MW negli anni 2024-2025-2026 score $<$ Floor: le Azioni attribuite sono pari al 0% delle AA relative a questo indicatore score=100% del target: le Azioni attribuite sono pari al 20% delle AA score $\geq$ Cap: le Azioni attribuite sono pari al 40% delle AA score $\langle \rangle$ ricompreso tra Floor e Cap: le Azioni attribuite sono determinate per interpolazione lineare.	
20% Sostenibilità	Suddiviso in 4 obiettivi collegati ai pillar di sostenibilità score $<$ Floor: le Azioni attribuite sono pari al 0% delle AA relative a questo indicatore score=100% del target: le Azioni attribuite sono pari al 20% score $\geq$ Cap: le Azioni attribuite sono pari al 40% delle AA score $\langle \rangle$ ricompreso tra Floor e Cap: le Azioni attribuite sono determinate per interpolazione lineare.	
Data di maturazione	2027: data in cui l'assemblea dei soci approva il bilancio 2026	
Lock-up	Durata di 12 mesi sul 30% delle Azioni attribuite	
Clausola di Clawback	Esercitabile entro 3 anni	

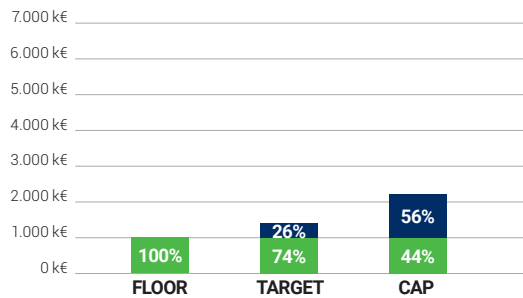
³ Il regolamento di attuazione del Piano LTI 2024-2026 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il 15 maggio 2024, contestualmente all'approvazione del Piano Industriale 2024-2026 e del Piano ESG 2024-2026 al fine di garantire l'assoluta coerenza temporale con il nuovo mandato e gli obiettivi dei già menzionati Piani.

⁴ Condizione minima di performance economica.

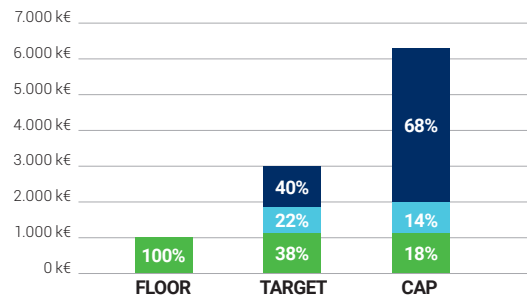
⁵ Considerando che a €27 p/sh le Azioni attribuite sono pari al 70% delle AA e che a €30 p/sh le Azioni attribuite sono pari al 140% delle AA.

Pay Mix⁶

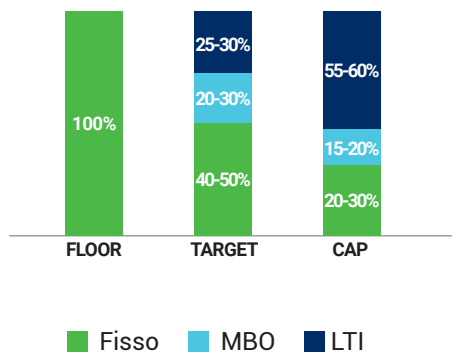
Vice Presidente Esecutivo



Amministratore Delegato



Dirigenti con responsabilità strategiche



Benefici non monetari

Integrano il pacchetto remunerativo in una logica di Total Reward attraverso benefici di natura prevalentemente previdenziale e assistenziale.

Vice Presidente Esecutivo

Assistenza sanitaria e coperture assicurative a fronte del rischio morte e invalidità (che vengono decurtate dal compenso annuale)

Autovettura ad uso promiscuo

Amministratore Delegato

Dirigenti con responsabilità Strategiche

Assistenza sanitaria, pensione integrativa e coperture assicurative a fronte del rischio morte e invalidità

Autovettura ad uso promiscuo

⁶ Il valore target della componente di lungo termine è stato determinato moltiplicando la quotazione target (€ 25 p/sh) per il numero delle azioni assegnate. Il valore cap della componente di lungo termine è stato determinato moltiplicando la Quotazione Cap (€32,5 p/sh) ed il valore cap dell'obiettivo di crescita ed il valore a cap di ogni indicatore di sostenibilità. Il valore a cap dell'MBO è calcolato moltiplicando il valore a target assegnato con le performance massima raggiungibile (cap) di ogni obiettivo (EBT 150%, altri obiettivi 120%).

PREMESSA

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF, la Relazione è articolata in due sezioni.

I. PRIMA SEZIONE: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

La prima sezione illustra la Politica di remunerazione 2025 e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della stessa.

II. SECONDA SEZIONE: COMPENSI CORRISPOSTI

La seconda sezione fornisce, nominativamente per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché, in forma aggregata, per i Dirigenti con responsabilità strategiche:

- a) un'adeguata 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, evidenziandone la coerenza con la Politica di remunerazione 2024 e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società;
- b) un prospetto dei compensi corrisposti nell'esercizio 2024 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma da ERG e dalle società dalla stessa controllate o alla stessa collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento.

La Politica di remunerazione 2025 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 11 marzo 2025, su proposta del CNC, con il parere favorevole del Collegio Sindacale. In pari data, il Consiglio di Amministrazione ha approvato la Relazione, previa valutazione preventiva del CCRS.

L'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2024 è chiamata ad esprimersi in merito alla Relazione con:

- ✓ voto vincolante sulla Politica 2025, come illustrata nella Prima sezione
- ✓ voto consultivo sulla Seconda sezione.

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico, entro i termini previsti dalle vigenti disposizioni legislative e regolamentari, presso la sede della Società in Genova, Via De Marini 1, sul sito internet della Società (www.erg.eu) nella sezione "Corporate Governance/Assemblea degli Azionisti 2025", presso Borsa Italiana S.p.A. (www.borsaitaliana.it) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket Storage (www.emarketstorage.com).

1. IL PERCORSO EVOLUTIVO

In linea con le best practice dell'epoca, ERG ha adottato per la prima volta, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 dicembre 2011, la propria Politica di remunerazione, efficace a decorrere dall'esercizio 2012. La struttura della Politica era stata inizialmente definita dalla Società in autonomia, senza utilizzare come riferimento politiche retributive di altre società.

La Politica, nel corso degli anni è stata oggetto di diverse revisioni finalizzate a recepire, in particolare, (i) variazioni di carattere organizzativo, (ii) nuove disposizioni legislative e regolamentari, (iii) raccomandazioni del Codice di Corporate Governance e (iv) best practice nazionali e internazionali. Le più recenti revisioni della Politica sono avvenute:

- in data 11 marzo 2021, al fine di recepire: (i) le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance e del Comitato italiano per la Corporate Governance in termini di sostenibilità; (ii) le modifiche introdotte dalla Consob, con delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020, al Regolamento Emittenti e allo schema 7-bis dell'allegato 3A al Regolamento Emittenti, in attuazione della delega alla stessa attribuita dall'art. 123-ter del TUF; e (iii) gli elementi essenziali del Piano Performance Share 2021-2023 (poi approvato dall'Assemblea del 26 aprile 2021);
- in data 14 marzo 2022, al fine di recepire (i) le modifiche intervenute a seguito della nomina del Consiglio di Amministrazione, della nomina del nuovo Amministratore Delegato e del venir meno della figura del Direttore Generale (ii) la delibera del Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2021, con la quale sono state definite le condizioni necessarie a dare attuazione al Piano LTI 2021-2023, in linea con la vigente Politica in materia di remunerazione e alla luce del Piano Industriale e del Piano ESG 2022-2026; (iii) l'intervenuta approvazione del Piano Industriale e del Piano ESG ad esito della cessione del business idroelettrico e della decisione di vendita di quello termoelettrico (perfezionatasi nel corso del 2024);
- in data 14 marzo 2023, al fine di (i) introdurre maggiori dettagli del rapporto tra la remunerazione dell'Amministratore Delegato e quella dei dipendenti del gruppo ERG, (ii) incrementare l'informazione sia sull'equità retributiva di genere, in linea con le politiche di Diversity & Inclusion promosse dal Comitato Nomine e Compensi, che in tema di salario minimo e (iii) esplicitare il piano di engagement con gli azionisti e la comunità finanziaria.
- in data 12 marzo 2024, al fine di (i) ampliare la trasparenza circa la strategia di incentivazione del Piano Performance Share 2024-2026 ed il raggiungimento degli obiettivi ex post dei sistemi di incentivazione (ii) introdurre ulteriori dettagli in merito al rapporto tra la remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato e quella dei dipendenti del Gruppo ERG e (iii) fornire ulteriori elementi di trasparenza sia sull'equità retributiva di genere che sulle linee di azioni attuate per garantirla.

Ai fini di queste ultime revisioni, la Società – in continuità con quanto fatto in precedenza – ha preso anche a riferimento alcune delle politiche retributive delle società non finanziarie dell'indice FTSE MIB, avvalendosi del supporto della società di consulenza The European House – Ambrosetti.



2. SINTESI DELLE PRINCIPALI MODIFICHE

Il mandato conferito all'attuale Consiglio di Amministrazione scadrà alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2026.

La Politica di remunerazione 2025 è stata definita in sostanziale continuità rispetto alla Politica 2024. Gli elementi di maggiore trasparenza introdotti sono finalizzati a consolidare l'orientamento della Politica di Remunerazione verso il lungo termine rafforzando il collegamento tra il Piano Performance Share 2024-2026, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 15 maggio 2024, ed i pilastri strategici di ERG, in particolare con riferimento alla componente ESG.

	Tipologia	Impatto
Principali novità introdotte con il Piano Performance Share 2024-2026	Incremento indicatori	Rafforzare il collegamento con i pillars del Piano industriale e del Piano ESG
	Incremento del peso dell'indicatore ESG	Consolidare l'orientamento del management nel perseguire gli obiettivi di sostenibilità di lungo termine
	Introduzione dello scenario di over-performance	Incentivare il management al superamento degli sfidanti obiettivi del Piano Industriale e del Piano ESG e rafforzare la capacità di retention e recognition del Piano
	Incremento della percentuale di azioni sottoposte a lock-up (30%) e della durata dello stesso (12 mesi)	Incrementare l'orientamento al lungo termine del Piano

Ai fini della predisposizione della Politica 2025, si è inoltre tenuto conto: (i) delle raccomandazioni del Codice italiano di Corporate Governance e del Comitato italiano per la Corporate Governance, rilevanti in tema di remunerazioni, formulate da ultimo nella comunicazione del 17 dicembre 2024, (ii) delle best practice nazionali e internazionali, (iii) delle valutazioni espresse dagli azionisti e delle indicazioni emerse dal voto dell'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2024 sulla Politica 2024 e sui compensi corrisposti nel 2023 ponendo particolare attenzione agli orientamenti di voto delle minoranze azionarie e all'evoluzione, nel tempo, delle loro posizioni, (iv) degli esiti delle attività di engagement svolte dalla Società con i proxy advisor e gli investitori istituzionali ed, infine, (v) degli esiti dell'analisi di benchmark relativa al trattamento retributivo degli Amministratori esecutivi e non esecutivi di ERG per l'esercizio 2024, effettuata con il supporto di The European House Ambrosetti.

3. CONTRIBUTO ALLA STRATEGIA

La Politica di remunerazione persegue il principio di promozione del valore sostenibile, con l'obiettivo prioritario della creazione di valore per tutti i nostri stakeholder.

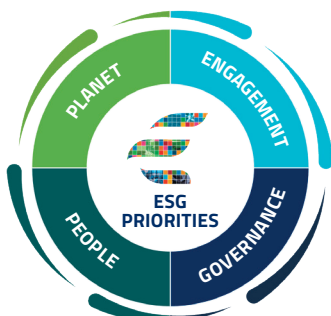
La Politica 2025 è definita con lo scopo di garantire l'allineamento con la strategia aziendale, focalizzata su investimenti di lungo periodo ed una performance sostenibile nel tempo. La Politica supporta il raggiungimento degli obiettivi definiti nel Piano Industriale e nel Piano ESG attraverso un adeguato bilanciamento degli elementi della remunerazione con lo scopo prioritario di creare valore sostenibile per gli azionisti e gli altri stakeholder in una prospettiva di medio-lungo termine.

Il successo sostenibile

Il successo sostenibile per ERG, gli azionisti e gli altri stakeholder è perseguito attraverso l'integrazione tra business e sostenibilità ovvero tra gli obiettivi indicati nei Piani Industriali e quelli definiti nei Piani ESG di volta in volta approvati dal Consiglio di Amministrazione, con l'obiettivo prioritario di creare valore nel tempo per tutti gli stakeholder.

La strategia ESG, supportata da una adeguata disciplina finanziaria, ha permesso di individuare gli elementi dei nostri "Pillars di Sostenibilità" per ciascuno dei quali sono stati identificati gli obiettivi che la Società si impegna a raggiungere e le azioni concrete da realizzare a tale fine.

Le priorità ESG



Obiettivi Net Zero 2040 per continuare il percorso di decarbonizzazione
Economia Circolare per minimizzare i rifiuti nel repowering eolico
Tutela del Capitale Naturale: nel nostro sviluppo organico RES



Condivisione del Valore con le comunità locali
ERG Academy per coinvolgere la generazione futura nella transizione energetica



La sicurezza è una priorità in tutte le nostre azioni
DEI&B⁽¹⁾ obiettivi ben definiti per favorire il coinvolgimento e l'empowerment



Rafforzare il modello di governance promuovendo una condotta di business etica e responsabile
Coinvolgere la catena di fornitura nella decarbonizzazione, nella D&I e nella protezione dei diritti umani



(1) Diversità, equità, inclusione e Belonging

Gli obiettivi del Piano industriale e del Piano ESG trovano declinazione nei sistemi di incentivazione, attraverso l'assegnazione di obiettivi di breve periodo (Sistema MBO) e di lungo periodo (Piano di Performance Share).

In particolare, le azioni del Management sono valutate:

- in un orizzonte di breve termine (Sistema MBO), attraverso il raggiungimento di un mix di obiettivi volti a garantire la redditività, solidità finanziaria, l'efficienza operativa, lo sviluppo sostenibile, la tutela dell'ambiente, la sicurezza delle persone e la diversity;
- in un orizzonte di medio lungo termine (Piano LTI), con riferimento al valore generato in relazione a risultati economico finanziari, alla crescita e al conseguimento di obiettivi sui temi di decarbonizzazione, transizione energetica e diversity & inclusion.

				
		CRESCITA	EFFICIENZA	SOSTENIBILITÀ
Breve termine MBO	EBT		●	
	Crescita economica /Finanziaria	●	●	
	ESG Circular Economy Sharing value D&I Health and Safety			●
Lungo Termine LTI	TITOLO ERG (TSR)	●	●	
	Capacità produttiva installata	●		
	ESG Net Zero Reputation HSE D&I			●

Dialogo con gli stakeholder

ERG si impegna a garantire un dialogo aperto, tempestivo, trasparente e costruttivo con operatori finanziari, (investitori istituzionali e retail), e con tutti gli stakeholder interessati a conoscere il nostro Gruppo, rispettando la parità di trattamento delle informazioni, il rispetto delle disposizioni legislative e regolamentari e le normative sui dati price sensitive. Questo impegno si concretizza attraverso l'utilizzo di molteplici canali di comunicazione e l'organizzazione di incontri con la comunità finanziaria, durante i quali vengono presentate le linee strategiche e gli obiettivi finanziari e di business.

Piano di engagement in materia di remunerazione:

Stakeholder	Aspettative degli stakeholder	Modalità e attività di coinvolgimento
Azionisti e Comunità finanziaria	Strategia della Società nel medio/lungo periodo, creazione di valore.	Assemblea degli Azionisti. Presentazione della politica di Remunerazione. Esame comparativo del risultato del voto assembleare con focus sulla posizione delle minoranze e comunità finanziaria. Presentazioni via streaming/webcast o conference call riguardanti i risultati economico-finanziari di periodo o altri eventi significativi per il Gruppo ERG comunicati al mercato Svolgimento di Roadshow, Investor Day o altri incontri con uno o più Stakeholder (diversi dall'Assemblea) Comunicati stampa Costante informazione su attività del Gruppo (comunicati stampa e notizie).
	Rappresentatività delle minoranze.	
	Trasparenza e tempestività nell'informazione economico-finanziaria.	
	Sostenibilità e tematiche ambientali e sociali	
	Corporate Governance	
Altri stakeholder ⁷ (diversi da azionisti e comunità finanziaria)	Gestione del rischio e controllo interno, politiche di remunerazione	
	Strategia della Società nel medio/lungo periodo, creazione di valore.	Pubblicazione sul sito web della Società di presentazioni e materiali di supporto utilizzati durante gli incontri ovvero nell'ambito di consultazioni e/o audizioni organizzate da istituzioni nazionali e locali; Altri eventi che permettono di fornire informativa agli Stakeholder, tra cui ad esempio: la partecipazione a incontri o manifestazioni di settore; l'organizzazione di eventi pubblici ovvero a carattere riservato e/o seminariale; la pubblicazione di newsletter, magazine, video o altre comunicazioni.
	Rappresentatività delle minoranze.	
	Trasparenza e tempestività nell'informazione economico-finanziaria.	
	Sostenibilità e tematiche ambientali e sociali	
	Corporate Governance	
	Gestione del rischio e controllo interno, politiche di remunerazione	

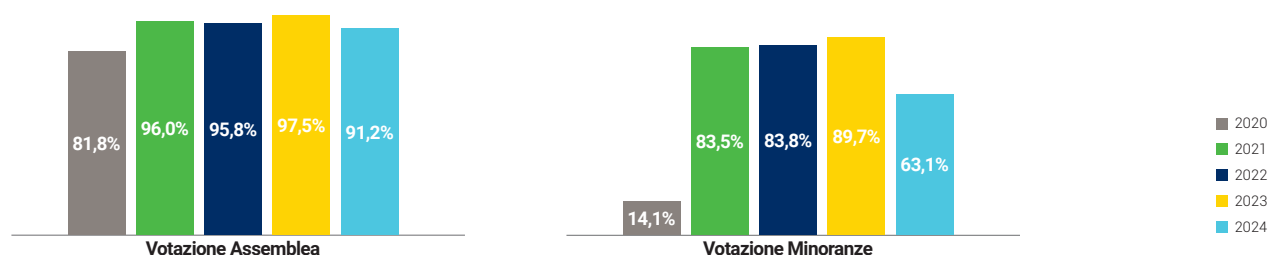
⁷ Qualsiasi soggetto che abbia un interesse nel Gruppo ERG tra cui le istituzioni, i partner commerciali, le comunità locali, le generazioni future, i dipendenti del Gruppo ERG, le organizzazioni sindacali, i fornitori, i clienti e i media.



Nel corso del 2024, il Consiglio di Amministrazione ha approvato l'aggiornamento della politica per la gestione del dialogo con gli stakeholder ampliandone l'ambito di applicazione, tale politica descrive le modalità di interazione con gli investitori e i temi principali di confronto. Riconosciamo infatti l'importanza di un dialogo costante con gli stakeholder, non solo per adottare le best practice di mercato, ma anche per recepire feedback utili allo sviluppo delle nostre politiche e strategie.

In tale contesto, assume particolare rilievo l'analisi svolta sulle raccomandazioni dei proxy advisor e sulle politiche di voto ponendo particolare attenzione agli orientamenti di voto delle minoranze azionarie e all'evoluzione, nel tempo, delle loro posizioni, al fine di realizzare un costante miglioramento nell'adozione delle best practice di mercato, recependo spunti di sviluppo.

Votazione a favore sulla Politica 2024 Azionisti presenti (sezione 1)



Come evidenziato dal grafico, la Politica di remunerazione 2024 è stata approvata con il 91,2% dei voti complessivi ed il consenso delle minoranze si è attestato al 63,1%; mentre la sezione 2, "Compensi corrisposti nel 2023", è stata approvata con il 79,8% dei voti complessivi e il 15,3% delle minoranze. L'analisi svolta, anche con l'ausilio di società di consulenza, con investitori e proxy advisor hanno evidenziato il consenso positivo per la Politica 2024 che si conferma in un quadro di complessivo apprezzamento da parte dell'Assemblea degli Azionisti. I possibili ambiti di miglioramento emersi negli incontri di engagement realizzati e conseguenti alle delibere del nuovo Consiglio di Amministrazione nominato il 23 aprile 2024, sono riconducibili ad una maggiore disclosure sugli elementi e metriche (i) del Piano Industriale e del Piano ESG 2024-2026 (ii) del nuovo Piano LTI 2024-2026 i cui obiettivi sono stati definiti in coerenza con essi e (iii) del pacchetto complessivo di remunerazione degli Amministratori Esecutivi e nello specifico dell'Amministratore Delegato definiti dal nuovo Consiglio di Amministrazione il 15 maggio 2024.

Tutti gli elementi di cui sopra sono stati inseriti nella Politica 2025 integrando e sviluppando le informazioni inserite nella Politica 2024.

Per il 2025, la Società mira a garantire la massima visibilità sulle politiche e attività svolte, attraverso un dialogo continuo e la condivisione di informazioni sugli incontri con gli stakeholder, sugli impatti generati e sui risultati raggiunti perseguendo l'obiettivo di consolidare l'adozione delle best practice di mercato e migliorare continuamente la nostra capacità di rispondere alle esigenze degli investitori e del mercato.

SEZIONE I:

POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025

4. I SOGGETTI COINVOLTI

In linea con le disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, le decisioni in cui si sostanzia l'attuazione della Politica di remunerazione 2025 e la responsabilità per la corretta applicazione della

stessa sono il risultato di un lavoro collegiale al quale partecipano una pluralità di soggetti che intervengono nel processo decisionale come dettagliato nell'ambito del presente documento.

Organi coinvolti e perimetri di responsabilità

Soggetti	Supporta	Propone	Esprime un parere	Delibera
Amministratori (Compenso)	CNC Consiglio di Amministrazione ⁸	Azionisti		Assemblea degli Azionisti
Amministratori esecutivi e/o investiti di particolari cariche (Remunerazione)	Chief Human Capital & ICT Officer	CNC	Collegio Sindacale	Consiglio di Amministrazione
Amministratore Delegato (Remunerazione)	Chief Human Capital & ICT Officer	CNC	Collegio Sindacale	Consiglio di Amministrazione
Dirigenti con responsabilità strategiche⁹	Chief Human Capital & ICT Officer	AD e VPE	CNC	AD ¹⁰
Collegio Sindacale	CNC Consiglio di Amministrazione ¹¹	Azionisti		Assemblea degli Azionisti

4.1 IL COMITATO NOMINE E COMPENSI

Il Comitato Nomine e Compensi è composto da tre amministratori non esecutivi, tutti indipendenti ai sensi del TUF e del Codice di Corporate Governance, i quali possiedono un'adeguata esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

Il Comitato si riunisce con cadenza almeno trimestrale; ai lavori del Comitato partecipano tutti i membri del Collegio Sindacale; a tali lavori possono inoltre partecipare, su invito, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Vice Presidente Esecutivo e l'Amministratore Delegato, in quanto titolari ad intervenire sulle questioni in esame e ad individuare gli interventi adeguati per affrontare situazioni, anche potenzialmente, critiche. Nessun amministratore prende parte alle

riunioni del CNC in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione. Possono essere invitati a partecipare alle riunioni del Comitato dipendenti delle società del Gruppo ERG, rappresentanti della società di revisione e, in genere, soggetti la cui presenza sia ritenuta necessaria od opportuna ai fini della trattazione degli argomenti in agenda.

Nel corso del 2024 il Comitato si è riunito 7 volte con una partecipazione del 100% dei componenti ed una durata media delle riunioni di 1 ora e 35 minuti.

⁸ Il Comitato italiano per la Corporate Governance raccomanda al Consiglio di Amministrazione di verificare, in particolare, che la misura dei compensi riconosciuti agli amministratori non esecutivi sia adeguata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dal loro incarico.

⁹ La remunerazione del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari viene definita dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del CNC e del Collegio Sindacale, con il supporto del Chief Human Capital & ICT Officer.

¹⁰ Nell'ipotesi in cui la decisione rientrasse nell'ambito di applicazione della Procedura, la competenza a deliberare sarebbe del Consiglio di Amministrazione.

¹¹ Il Comitato italiano per la Corporate Governance raccomanda al Consiglio di Amministrazione di verificare, in particolare, che la misura dei compensi riconosciuti ai componenti dell'organo di controllo sia adeguata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dal loro incarico.



Calendario dei lavori 2024 del comitato nomine e compensi ed eventi rilevanti nell'ambito della politica di remunerazione



*Esecutivi o investiti di particolari cariche
 **Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Il Comitato, in tema di remunerazione dei **Consiglieri di Amministrazione**:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di remunerazione riferendo al Consiglio di Amministrazione;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche nonché, se del caso, sulla remunerazione degli Amministratori chiamati a far parte del Comitato Strategico ove gli stessi non siano dipendenti del Gruppo e non ricoprano cariche nel Consiglio di Amministrazione;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla fissazione degli obiettivi aziendali e di sostenibilità correlati alla componente variabile dei sistemi di incentivazione di breve e di medio/lungo termine;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi aziendali e di sostenibilità dei sistemi di remunerazione variabile di breve e di medio/lungo termine.

Il Comitato in tema di remunerazione dei **Dirigenti con responsabilità strategiche**:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di remunerazione;

- esprime pareri all'Amministratore Delegato o al Consiglio di Amministrazione¹² sulla loro remunerazione;
- presenta proposte o esprime pareri all'Amministratore Delegato e al Vice Presidente Esecutivo sulla fissazione degli obiettivi aziendali e di sostenibilità correlati alla componente variabile dei sistemi di incentivazione di breve e di medio/lungo termine affinché il Consiglio di Amministrazione possa deliberare in merito;
- verifica l'effettivo raggiungimento degli obiettivi aziendali e di sostenibilità dei sistemi di remunerazione variabile di breve e di medio/lungo termine.

Il Comitato partecipa attivamente alla definizione dei sistemi di incentivazione variabile di breve e medio/lungo termine, esprime pareri e fornisce suggerimenti sulle politiche di successione per i ruoli apicali del Gruppo e sulle politiche di Diversity & Inclusion.

Ulteriori indicazioni su composizione, competenze e modalità di funzionamento del CNC sono reperibili nel Regolamento per l'operatività del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e del Comitato Nomine e Compensi, messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.erg.eu).

¹² Nell'ipotesi in cui la decisione rientrasse nell'ambito di applicazione della Procedura la competenza a deliberare sarebbe del Consiglio di Amministrazione.

5. LA STRUTTURA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025

La Politica 2025 fissa linee guida generali per la determinazione delle remunerazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

La presente politica è (i) coerente con il modello di governo societario adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, in quanto prevede che la remunerazione degli Amministratori, dei componenti del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche sia funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società, (ii) tiene conto della necessità di disporre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto e (iii) promuove azioni e comportamenti rispondenti ai valori e alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità, non discriminazione e integrità previsti dal Codice Etico.

La Politica 2025 ha durata annuale e si articola differentemente a seconda che si tratti della remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

5.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

5.1.1 Compensi

L'Assemblea è chiamata a deliberare, su proposta degli azionisti, l'attribuzione di un compenso annuale fisso a favore di tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione e l'attribuzione di un ulteriore compenso annuale fisso a favore degli amministratori chiamati a far parte del CNC e del CCRS.

Il Consiglio di Amministrazione raccomanda che tali compensi siano coerenti con l'impegno professionale richiesto dalla carica nonché con le connesse responsabilità e che le relative proposte sui compensi vengano presentate dagli Azionisti (ove del caso anche ai sensi dell'art. 126-bis del TUF) in modo tale che le stesse possano essere comunicate al pubblico con congruo anticipo rispetto all'Assemblea chiamata a deliberare sulle stesse.

Il Consiglio di Amministrazione prevede che, nell'interesse della Società, l'Assemblea sia chiamata a deliberare, su proposta degli azionisti, la definizione del compenso annuale fisso su base triennale. Facendo seguito a quanto raccomandato dal Comitato italiano per la Corporate Governance, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del CNC, ha valutato come adeguato il compenso annuale fisso riconosciuto, per il triennio 2024-2026, a favore di tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione e a favore degli amministratori chiamati a far parte del CNC e del CCRS, prendendo come riferimento in particolare le società non finanziarie appartenenti al FTSE MIB e al FTSE Mid Cap, tenuto conto della professionalità e dell'impegno richiesti dal loro incarico.

Tale benchmark, con riferimento alle società non finanziarie appartenenti al FTSE MIB, indica che il compenso per gli amministratori si situa leggermente al di sopra della mediana, mentre il compenso del presidente del CNC e del presidente del CCRS si collocano nel terzo quartile.

Compensi dei Consiglieri di Amministrazione e dei membri dei Comitati¹³

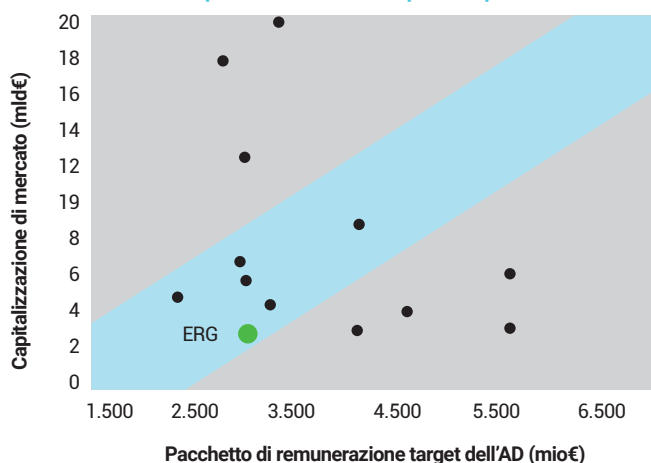
Consigliere di Amministrazione	
€ 70.000	
Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità	Comitato Nomine e Compensi
€ 45.000	€ 35.000

5.1.2 Remunerazioni

La remunerazione corrisposta agli Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche è tale da attrarre, trattenere e motivare persone altamente qualificate ed è finalizzata alla valorizzazione delle relative competenze, coerentemente con il contributo richiesto dal ruolo assegnato ed al profilo di rischio connesso alle deleghe attribuite.

La misura della remunerazione complessiva e la sua composizione a target è determinata attraverso un'analisi comparativa delle cariche sociali ricoperte all'interno di un panel costituito da società Italiane del FTSE MIB e del FTSE Mid Cap del settore Industry paragonabili ad ERG per capitalizzazione, struttura azionaria, sistema di deleghe e complessità, il cui Amministratore Delegato è esterno rispetto all'azionista di riferimento. La definizione del panel per la determinazione della Politica è rimasta pressoché invariata rispetto all'esercizio precedente in quanto continuano ad essere ritenuti validi i criteri applicati di definizione dello stesso (capitalizzazione, struttura azionaria, sistema di deleghe e complessità, Amministratore Delegato esterno rispetto all'azionista di riferimento). Le società che compongono il panel sono: Amplifon, Brembo, Brunello Cucinelli, De' Longhi, Italgas, Iveco, Leonardo, Maire Tecnimont, Pirelli, Prysmian, Recordati, Saipem, Telecom Italia e Technogym. All'interno di esso sono stati costruiti due differenti Peer group distinti in relazione al livello delle deleghe ricevute: uno per l'Amministratore Delegato esterno rispetto agli azionisti di maggioranza ed uno per gli altri Amministratori esecutivi.

Posizionamento del pacchetto del CEO rispetto ai peers



A fronte di eventi esogeni (quali ad esempio, la variazione della capitalizzazione, della struttura azionaria, del sistema di deleghe e/o della complessità delle società che compongono il panel) che potrebbero non rendere più idonei i peer group ad essere utilizzati come benchmark, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato No-

¹³ Deliberati, per gli esercizi 2024-2025-2026, dall'assemblea degli azionisti del 23 aprile 2024.



mine e Compensi, previo parere del Collegio Sindacale può deliberare la modifica delle società che compongono il panel.

Componente fissa

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, con il supporto del CHCO, sentito il parere del Collegio Sindacale, delibera l'attribuzione di una remunerazione annuale fissa a favore degli Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche.

Il Consiglio di Amministrazione, sempre su proposta del CNC, con il supporto del CHCO, sentito il parere del Collegio Sindacale, può prevedere l'attribuzione di una remunerazione annuale fissa a favore degli Amministratori chiamati a far parte del Comitato Strategico ove gli stessi non siano dipendenti del Gruppo e non ricoprano cariche nel Consiglio di Amministrazione. La loro eventuale remunerazione non è quindi legata ai risultati economici della Società.

Il Consiglio di Amministrazione prevede che, nell'interesse della Società, la definizione della componente fissa annuale sia stabilita su base triennale.

L'entità della remunerazione annuale fissa è tale da valorizzare le responsabilità, le competenze ed il contributo richiesto dal ruolo, è sufficiente a remunerare l'attività svolta in caso di mancata erogazione della componente variabile ed assicura, ove del caso, la retention attraverso un continuo benchmark di mercato.

Il Consiglio di Amministrazione del 15 maggio 2024, su proposta del CNC, con il supporto del CHCO, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha deliberato per il triennio 2024-2026 l'attribuzione di una remunerazione annuale fissa a favore degli Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche nella seguente misura:

Carica	Compenso fisso annuo
Presidente Edoardo Garrone	€ 640.000
Vice Presidente Esecutivo Alessandro Garrone	€ 930.000
Vice Presidente Giovanni Mondini	€ 140.000
Amministratore Delegato Paolo Luigi Merli	€ 1.080.000

Le predette delibere costituiscono parte integrante della Politica 2025.

Componente variabile

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, con il supporto del CHCO, sentito il parere del Collegio Sindacale, delibera l'attribuzione di una remunerazione annuale variabile a favore dell'Amministratore Delegato e del Vice Presidente Esecutivo, in funzione delle deleghe ricoperte e della rilevanza strategica ai fini del conseguimento degli obiettivi del Piano Industriale e del Piano ESG.

Il Consiglio di Amministrazione prevede, nell'interesse della Società, la definizione della remunerazione annuale variabile su base triennale.

La remunerazione annuale variabile per l'**Amministratore Delegato** è suddivisa in due elementi distinti e strettamente correlati nell'ottica di sostenibilità di medio-lungo periodo e viene attribuita secondo

quanto previsto dal Sistema MBO e dal Sistema LTI 2024-2026.

La remunerazione variabile per il **Vice Presidente Esecutivo** è esclusivamente di medio/lungo periodo e viene attribuita secondo quanto previsto dal Sistema LTI 2024-2026.

L'entità della componente variabile a valore target è determinata, tenendo conto di benchmark retributivi esterni, della rilevanza strategica del ruolo ricoperto ed è correlata alla creazione di valore sostenibile nel medio/lungo periodo.

Il Consiglio di Amministrazione del 15 maggio 2024, su proposta del CNC, con il supporto del CHCO, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha deliberato, per il triennio 2024-2026, l'attribuzione di una remunerazione annuale variabile a favore dell'Amministratore Delegato e del Vice Presidente Esecutivo, in funzione delle deleghe ricoperte e della rilevanza strategica ai fini del conseguimento degli obiettivi del Piano Industriale e del Piano ESG 2024-2026. Le predette delibere costituiscono parte integrante della Politica 2025.

5.1.2.1 Sistema MBO

La Politica 2025 prevede un'incentivazione monetaria di breve termine per l'Amministratore Delegato (Sistema MBO).

Il Sistema MBO ha, in generale, la finalità di incentivare i partecipanti al raggiungimento di obiettivi annuali.

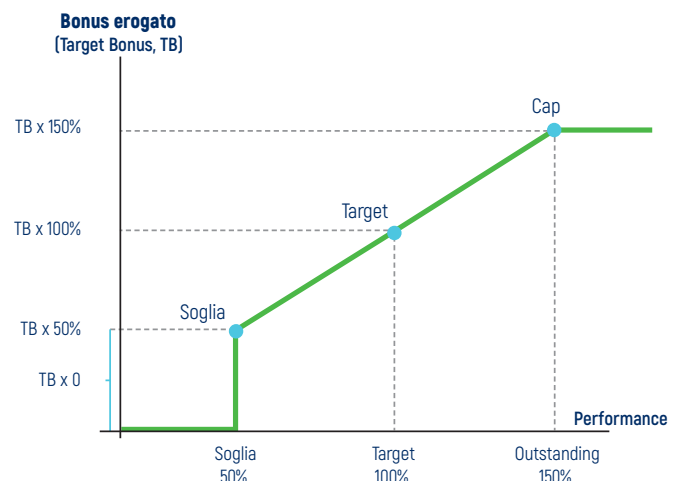
Il sistema prevede l'**attribuzione di obiettivi** di performance strutturati in percentuale sull'ammontare dell'incentivo target assegnato:

- 50% legato all'EBT consolidato di Gruppo¹⁴ previsto per l'anno 2025 ("Obiettivo EBT")
- 20% connesso all'obiettivo di sostenibilità di Gruppo ("Obiettivo di Sostenibilità")
- 30% legato ad obiettivi di Crescita economico/finanziaria (capacità produttiva installata in MW) ("Obiettivo di Crescita")

L'**Obiettivo EBT** (peso 50%) ha una variabilità ricompresa tra lo 0% ed il 150% così strutturata:

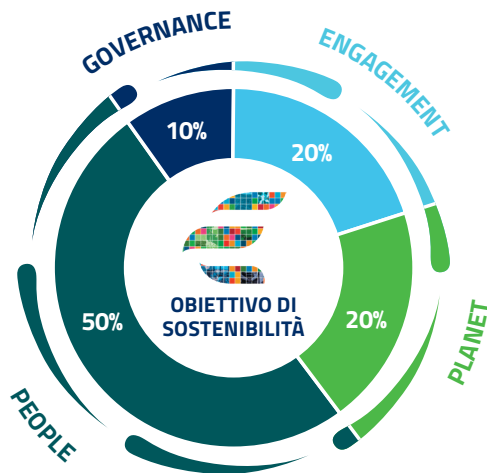
- Score indicatore < soglia minima: nessun valore erogato;
- Score indicatore = soglia minima: è erogato il 50% del bonus target;
- Score indicatore = target: è erogato il 100% del bonus target;
- Score indicatore ≥ soglia massima: è erogato il 150% del bonus target;
- Score indicatore ricompreso tra la soglia minima e la soglia massima: il pay out è calcolato per interpolazione lineare.

Modello di variabilità dell'obiettivo EBT consolidato di Gruppo



¹⁴ Risultato consolidato ante imposte IAS adjusted.

L'Obiettivo di Sostenibilità (peso 20%), i cui indicatori sono uguali per tutti i beneficiari del Sistema MBO, declina su base annua gli obiettivi di sostenibilità definiti nel Piano ESG.



L'Obiettivo di Crescita (peso 30%) rappresenta un obiettivo correlato all'incremento, nel corso dell'anno, della capacità produttiva.

L'Obiettivo di Sostenibilità e l'Obiettivo di Crescita hanno una variabilità ricompresa tra lo 0% ed il 120% così strutturata:

- Score indicatore < soglia minima: nessun valore erogato;
- Score indicatore = soglia minima: è erogato l'80% del bonus target;
- Score indicatore = target: è erogato il 100% del bonus target;
- Score indicatore ≥ soglia massima: è erogato il 120% del bonus target;
- Score indicatore ricompreso tra la soglia minima e la soglia massima: il pay out è calcolato per interpolazione lineare.

In considerazione della partecipazione dell'Amministratore Delegato al Sistema MBO, i valori degli indicatori collegati a tutti gli obiettivi sono definiti nel loro valore target, soglia e cap e consuntivati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, con il supporto del CHCO, sentito il parere del Collegio Sindacale.

In generale gli obiettivi assegnati non sono modificabili, salvo casi rilevanti non prevedibili (es. mutamenti significativi di perimetro). In particolare, i fattori esogeni (es. mutamenti legislativi, andamento dei prezzi, eventi accidentali, ecc.) non dovranno essere neutralizzati in sede di consuntivo, salvo casi rilevanti non prevedibili. Nei predetti casi, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Compensi, previo parere del Collegio Sindacale può deliberare la modifica degli indicatori e/o degli obiettivi¹⁵. Le modifiche eventualmente apportate dovranno salvaguardare i principi e le linee guida secondo cui il Sistema MBO è stato formulato, non introducendo indebiti vantaggi o penalizzazioni né per i beneficiari del Sistema MBO né per ERG.

Il Sistema MBO prevede, inoltre, le seguenti clausole:

- **clausola di clawback** ovvero il diritto da parte della Società di richiedere la restituzione parziale o totale del corrispettivo versato, o di trattenere somme oggetto di differimento, entro tre anni dalla sua maturazione, ove lo stesso risultasse determinato sulla base

di dati che, a giudizio della Società, si siano rivelati in seguito manifestamente errati o frutto di manipolazioni o di gravi violazioni del Codice Etico accertate dal Consiglio di Amministrazione e/o di condotte illecite.

- **clausola** che a fronte dalla **cessazione del mandato** nel periodo di maturazione del premio determina la perdita del diritto all'erogazione del corrispettivo derivante dal Sistema MBO, fatta salva le ipotesi di (i) avvenuto raggiungimento dei requisiti di pensionamento e (ii) di cessazione per ipotesi di "good leaver"¹⁶ dell'Amministratore Delegato. Al verificarsi delle ipotesi sopra dettagliate, al beneficiario sarà riconosciuto un corrispettivo in misura proporzionale alla durata del mandato nel periodo di maturazione.

I predetti elementi sono dettagliati nel regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Compensi, previo parere del Collegio Sindacale (il "Regolamento MBO"). Il Consiglio di Amministrazione del 15 maggio 2024, su proposta del CNC, con il supporto del CHCO, sentito il parere del Collegio Sindacale ha deliberato, per il triennio 2024-2026 la partecipazione dell'Amministratore Delegato Paolo Luigi Merli al Sistema MBO per un valore annuale target pari a € 650.000. Nello scenario di contemporaneo raggiungimento del cap di ogni obiettivo (EBT 150%, Sostenibilità 120% Crescita 120%) l'ammontare massimo erogabile sarebbe pari a € 887.500 ossia il 135% del target. La predetta delibera costituisce parte integrante della Politica 2025.

5.1.2.2 Piano Performance Share 2024-2026

La struttura del Piano LTI 2024-2026 ha la finalità di stimolare il massimo allineamento degli interessi dei beneficiari con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli Azionisti in un orizzonte di medio/lungo periodo. Si ricorda che l'orizzonte temporale del Piano LTI 2024-2026 è allineato al mandato triennale (relativo agli esercizi 2024-2026) del Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea degli azionisti del 23 aprile 2024.

Il Piano LTI 2024 – 2026 prevede l'attribuzione di un numero predefinito di Azioni, a titolo gratuito (di seguito "Performance Shares"), al termine di un periodo triennale di vesting, subordinata al raggiungimento di una predeterminata condizione minima di performance economica ("**Condizione Minima di Performance Economica**").

Il numero delle Azioni Assegnate ad inizio piano oggetto di vesting è determinato dal rapporto tra il valore monetario triennale base assegnato ad ogni partecipante e il prezzo di assegnazione delle Azioni ("**Quotazione Target**") pari a € 25p/sh.

Il parametro della Condizione Minima di Performance Economica è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione, nell'ambito di quanto deliberato dall'Assemblea del 23 aprile 2024, ed è pari all'85% dell'EBITDA di Gruppo cumulato per gli esercizi sociali 2024, 2025 e 2026 sulla base di quanto previsto nel Piano Industriale 2024-2026.

In caso di **mancato raggiungimento della Condizione Minima di Performance Economica non avrà luogo l'attribuzione** delle Performance Shares ai beneficiari del Piano LTI 2024-2026.

¹⁵ Nel caso in cui si verificassero le condizioni applicative le revisioni saranno attuate all'interno delle previsioni dell'art 123-ter del TUF in coerenza con la Procedura per le operazioni con le Parti Correlate.

¹⁶ Quale a titolo esemplificativo dimissioni per giusta causa o revoca senza giusta causa.



Il Piano LTI 2024-2026, inoltre, prevede che al conseguimento della Condizione Minima di Performance Economica le Azioni attribuibili possano variare sino ad una percentuale massima predefinita (cap) delle Azioni Assegnate, sulla base dell'andamento dei seguenti KPI (gli "Obiettivi"):

- **60%** prezzo del titolo ERG (il "Prezzo del Titolo")
- **20%** obiettivo di sostenibilità (l'"Obiettivo di Sostenibilità LTI"),
- **20%** obiettivo di crescita (l'"Obiettivo di Crescita LTI")

Relativamente al **Prezzo del Titolo (60%)** la strategia di incentivazione prevede i seguenti scenari di performance:

- nel caso in cui la quotazione delle Azioni sia uguale o inferiore alla Quotazione Target, determinata a € 25 p/sh, le Azioni Attribuite saranno pari al 60% delle Azioni Assegnate;
- nel caso in cui la quotazione delle Azioni sia pari a € 27 p/sh, le Azioni Attribuite saranno pari al 70% delle Azioni Assegnate;
- nel caso in cui la quotazione delle Azioni sia pari a € 30 p/sh, le Azioni Attribuite saranno pari al 140% delle Azioni Assegnate;
- nel caso in cui la quotazione delle Azioni sia pari o superiore alla Quotazione Cap, determinata a € 32,5 p/sh, le Azioni Attribuite saranno pari al 220% delle Azioni Assegnate;
- nel caso in cui la quotazione delle Azioni sia ricompresa tra Quotazione Target e Quotazione Cap, le Azioni saranno attribuite seguendo una strategia di interpolazione.

L'**Obiettivo di Sostenibilità LTI (20%)**, declina gli obiettivi di sostenibilità definiti nel Piano ESG 2024-2026 ed è composto dai seguenti sotto indicatori:

Peso indicatori	Pillars	Obiettivo
20%	 Planet	Target Net Zero: % Energia Green su Totale consumption (Scope 2)
20%	 Engagement	Miglioramento rating indice S&C CSA
50%	 People	40% Predictive safety HSE: No fatalities e rispetto all'indice di Frequenza [interni + contractors]: generale [IF] e di gravità [IF _{sev}]
		10% Diversity & Inclusion: n° donne Key Leader rispetto al totale Key Leader
10%	 Governance	Sustainable Funding: mantenimento di una % di fonti di finanziamento sostenibili sul totale delle fonti finanziarie

Per ogni obiettivo è identificato un valore Floor, un valore Target ed un valore Cap.

La strategia di incentivazione dell'obiettivo di sostenibilità prevede i seguenti scenari di performance:

- Score indicatore < floor: le Azioni attribuite sono pari al 0% delle Azioni assegnate relative a questo indicatore;
- Score indicatore = target: le Azioni attribuite sono pari al 20% delle Azioni Assegnate;

- Score indicatore ≥ cap: le Azioni attribuite sono pari al 40% delle Azioni Assegnate;
- Score indicatore ricompreso tra target e cap: le Azioni attribuite sono determinate per interpolazione lineare.

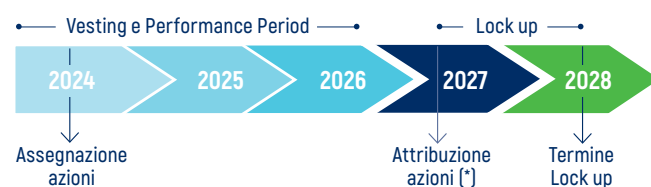
Relativamente all'**Obiettivo di Crescita (20%)** la strategia di incentivazione prevede i seguenti scenari di performance:

- Score indicatore < floor: le Azioni attribuite sono pari al 0% delle Azioni assegnate relative a questo indicatore;
- Score indicatore = 100% del target: le Azioni attribuite sono pari al 20% delle Azioni Assegnate;
- Score indicatore ≥ cap: le Azioni attribuite sono pari al 40% delle Azioni Assegnate;
- Score indicatore ricompreso tra target e cap: le Azioni attribuite sono determinate per interpolazione lineare.

La dimensione economica della Condizione Minima di Performance Economica, la Quotazione Target, il Prezzo del Titolo, gli Obiettivi ed il valore dei relativi indicatori in ogni scenario di performance (soglia, target e cap) sono stati determinati e approvati, su proposta del CNC, con il supporto del CHCO, sentito il parere del Collegio Sindacale, dal Consiglio di Amministrazione del 15 maggio 2024.

Le Azioni assegnate matureranno e diventeranno Azioni attribuibili a seguito dell'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio al 31 dicembre 2026 e dell'accertamento da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, con il supporto del CHCO, sentito il parere del Collegio Sindacale, dell'avvenuto raggiungimento della Condizione Minima di Performance Economica e del livello di performance di ogni Obiettivo (Obiettivo di Prezzo, Obiettivo di Crescita LTI e Obiettivo di Sostenibilità LTI).

Al termine del periodo di vesting, il **30% delle Azioni** attribuibili sarà soggetto ad un ulteriore periodo di **lock up pari a 12 mesi**, che si concluderà nel 2028, nel corso del quale tali Azioni sono soggette ad un vincolo di non trasferibilità.



(*) Nel caso di raggiungimento della Condizione Minima di Performance Economica

La provvista azionaria a servizio del Piano LTI 2024-2026 è costituita da Azioni proprie in portafoglio.

Il Piano LTI 2024-2026 prevede le seguenti clausole:

- **clausola di clawback** in base alla quale, qualora emergessero circostanze oggettive, dalle quali risulti, a giudizio della Società, che i dati sulla cui base è stata verificata la Condizione Minima di Performance Economica, cui è condizionata la maturazione delle Azioni attribuibili, e/o il Prezzo del Titolo e gli Obiettivi, erano manifestamente errati, o frutto di manipolazioni o di condotte illecite, la Società potrà revocare il diritto dei beneficiari all'attribuzione delle Azioni, in tutto od in parte, con conseguente definitiva estinzione di ogni diritto dei beneficiari al riguardo, ovvero richiedere ai beneficiari la restituzione, in tutto o in parte, di un importo equivalente al beneficio ricevuto a seguito dell'attribuzione delle Azioni. La clausola di clawback potrà essere esercitata dalla Società entro 3 anni successivi all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio al 31 dicembre 2026.

- **clausole** che definiscono le conseguenze derivanti dalla **cessazione del rapporto di lavoro e/o del mandato** da parte dei beneficiari in vigenza del Piano LTI 2024-2026; in particolare nei casi di (i) “bad leaver”¹⁷ si prevede la perdita del diritto all’eventuale attribuzione delle Azioni al termine del periodo di vesting, e (ii) “good leaver”¹⁸ si prevede che al verificarsi della Condizione Minima di Performance Economica saranno attribuite le Azioni in misura proporzionale alla durata del rapporto di lavoro/mandato.
- **clausola di revisione degli obiettivi di performance.** Il Piano LTI 2024 -2026 si sviluppa su un orizzonte temporale pluriennale; quindi, è possibile che si verifichino eventi (esogeni o endogeni al Gruppo ERG) in grado di influenzare la coerenza della strategia di incentivazione del piano, limitandone la capacità di assolvere alle finalità per le quali è stato progettato. In particolare, tali eventi sono riconducibili, in linea di massima, a due fattispecie: (i) cambio di perimetro di ERG e del Gruppo ERG; e (ii) mutamento significativo dello scenario macroeconomico e/o di business o altri fatti straordinari¹⁹. In corrispondenza di tali eventi il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, sentito il parere del Collegio Sindacale, in conformità con quanto deliberato dall’Assemblea del 23 aprile 2024²⁰, potrà rivedere la strategia di incentivazione modificando gli scenari base di performance (ovvero la Condizione Minima di Performance Economica, la Quotazione Target, la Quotazione Cap, l’Obiettivo di Sostenibilità LTI e l’Obiettivo di Crescita LTI) per tenere conto dei sopracitati avvenimenti. Le modifiche eventualmente apportate dovranno salvaguardare i principi e le linee guida secondo cui il Piano LTI 2024-2026 è stato formulato, non introducendo indebiti vantaggi o penalizzazioni né per i beneficiari del Piano Performance Share 2024-2026 né per ERG o per i suoi azionisti.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, sentito il parere del Collegio Sindacale ha deliberato, in data 15 maggio 2024, l’assegnazione dell’incentivo a lungo termine, disciplinato dalle regole del Piano Performance Share 2024-2026, in favore di:

- Vice Presidente Esecutivo (Alessandro Garrone) nella misura triennale pari a nr 42.000 Azioni.
- Amministratore Delegato (Paolo Luigi Merli) nella misura triennale pari a nr 144.000 Azioni.

Nello scenario di contemporaneo raggiungimento della Condizione Minima di Performance Economica, della Quotazione Cap del Prezzo del Titolo e del livello di performance massima (Cap) dell’Obiettivo di Crescita LTI e dell’Obiettivo di Sostenibilità LTI il numero delle Azioni Attribuibili a fine piano risulterebbero pari a:

- Vice Presidente Esecutivo (Alessandro Garrone) nr 126.000 azioni di cui nr 37.800 sottoposte a vincolo di lock-up della durata di 12 mesi;
- Amministratore Delegato (Paolo Luigi Merli) nr 432.000 azioni di cui nr 129.600 sottoposte a vincolo di lock-up della durata di 12 mesi.

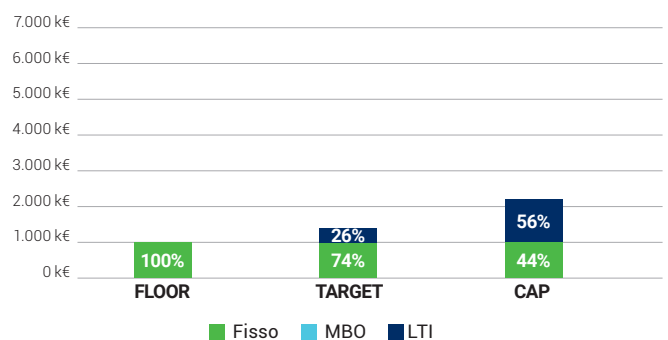
5.1.3 Bilanciamento della remunerazione

Il bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione è finalizzato ad allineare gli interessi dei relativi beneficiari con gli obiettivi strategici di medio/lungo periodo della Società e la creazione sostenibile di valore per gli Azionisti nel rispetto della politica di gestione dei rischi del Gruppo ERG.

L’entità della remunerazione ed il bilanciamento fisso/variabile complessivo annuale sono commisurate all’impegno richiesto a ciascun beneficiario, dal sistema di deleghe, conferite dal Consiglio di Amministrazione, e dalla rilevanza delle stesse ai fini del conseguimento degli obiettivi del Piano Industriale 2024-2026 e del Piano ESG 2024-2026. Il sistema prevede un maggior peso della componente variabile per i ruoli caratterizzati da una maggiore incidenza sui risultati aziendali.

La composizione della remunerazione del **Vice Presidente Esecutivo** nello scenario a target prevede che l’incidenza della componente variabile di medio/lungo periodo (Piano Performance Share 2024-2026) nel suo importo annualizzato sia pari al 26% della remunerazione annuale totale e al 35% della remunerazione annuale fissa.

PAY MIX Vice Presidente Esecutivo²¹



La composizione della remunerazione dell’**Amministratore Delegato** nello scenario a target, prevede che il 66% della remunerazione complessiva, nel suo importo annualizzato, sia legato al risultato di obiettivi definiti ex-ante (pay for performance). La componente variabile di lungo periodo (Piano Performance Share 2024-2026), nel suo importo annualizzato, è pari al 40% della remunerazione totale e pari al 104% della remunerazione annuale fissa, mentre la componente variabile di breve termine (Sistema MBO) è pari al 22% della remunerazione totale e pari al 57% della remunerazione annuale fissa.

¹⁷ Quali, a titolo esemplificativo: revoca o mancato rinnovo della carica di amministratore per giusta causa; dimissioni per qualsiasi ragione diversa dalla giusta causa.

¹⁸ Quali a titolo esemplificativo: revoca o mancato rinnovo della carica di amministratore in assenza di giusta causa; dimissioni per giusta causa; morte o inabilità fisica o psichica dovuta a malattia o infortunio che comporti inabilità al lavoro superiore a sei mesi; perdita della condizione di società controllata da parte della società datrice di lavoro del Beneficiario.

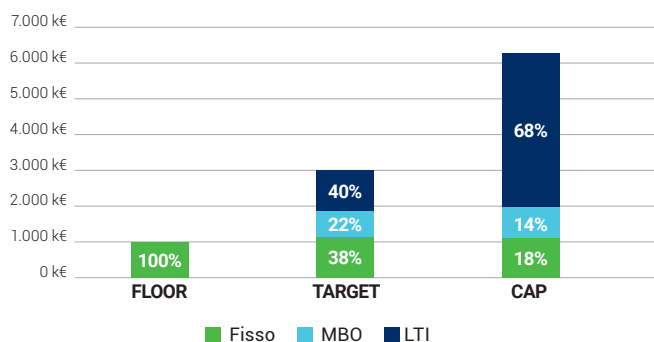
¹⁹ Nel caso in cui si verificassero simili eventi le eventuali revisioni saranno attuate all’interno delle previsioni dell’art 123-ter del TUF in coerenza con la Procedura per le operazioni con le Parti Correlate.

²⁰ Documento Informativo messo a disposizione del pubblico presso la sede della Società in Genova, Via De Marini 1, sul sito internet della Società (www.erg.eu) nella sezione “Governance/Relazioni sulla Remunerazione”, presso Borsa Italiana S.p.A. e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket Storage (www.emarketstorage.com).

²¹ Il valore target della componente di lungo termine è stato determinato moltiplicando la quotazione target (€ 25 p/sh) per il numero delle azioni assegnate. Il valore cap della componente di lungo termine è stato determinato moltiplicando la Quotazione Cap per il 300% del numero delle azioni assegnate ipotizzando il contemporaneo raggiungimento della Quotazione Cap (€32,5 p/sh) ed il valore cap dell’obiettivo di crescita ed il valore a cap di ogni indicatore di sostenibilità.



PAY MIX Amministratore Delegato^{21 22}



5.1.4 Benefici non monetari e altri compensi

L'Assemblea può deliberare, su proposta degli Azionisti, che a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione sia riconosciuta la facoltà di ricevere alcuni benefici non monetari (Polizza di assistenza sanitaria, coperture assicurative a fronte del rischio morte e invalidità), il cui importo viene trattenuto dal compenso annuale fisso, deliberato anch'esso dall'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, con il supporto del CHCO, sentito il parere del Collegio Sindacale, può deliberare l'attribuzione di benefici quali auto e alloggio a favore di Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche, non trattenuti dal compenso annuale fisso o dalla remunerazione.

Si segnala che **non è prevista l'erogazione di remunerazioni non ricorrenti**. Gli strumenti offerti dalla Politica 2025 garantiscono sia l'applicazione del principio di "pay for performance", che il proficuo allineamento tra gli interessi degli azionisti e del management che sino ad oggi ha accompagnato la nostra storia di successi industriali.

5.1.5 Indennità per cessazione anticipata della carica o mancato rinnovo

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, con il supporto del CHCO, sentito il parere del Collegio Sindacale, può deliberare di attribuire a favore dell'Amministratore Delegato, in quanto non titolare di un rapporto di lavoro subordinato con la Società, un'indennità nel caso in cui si verifichi la cessazione anticipata della carica o il suo mancato rinnovo alle seguenti condizioni:

- l'importo dell'indennità, di regola e salvo casi eccezionali, non potrà superare l'ammontare della relativa remunerazione allo stesso complessivamente riconosciuta in costanza di rapporto nell'arco di 24 mesi (calcolata come somma della componente fissa annua e variabile a target di breve termine);
- l'indennità dovrà essere preventivamente determinata insieme al trattamento remunerativo complessivo;
- l'indennità non potrà essere corrisposta ove la cessazione del

rapporto fosse dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati, salvo eventi straordinari non imputabili all'operato dell'Amministratore Delegato;

- la relativa delibera dovrà essere assunta in coerenza con la strategia, i valori e gli interessi di medio-lungo termine del Gruppo ERG.

Il Consiglio di Amministrazione del 15 maggio 2024, su proposta del CNC, con il supporto del CHCO, sentito il parere del Collegio Sindacale, in coerenza con le linee guida della politica 2024, ha deliberato per il triennio 2024-2026 di attribuire a favore dell'Amministratore Delegato, in quanto non titolare di un rapporto di lavoro subordinato con la Società, un'indennità per cessazione anticipata della carica o il suo mancato rinnovo pari alla remunerazione riconosciuta in costanza di rapporto nell'arco di 24 mesi e calcolata come somma della componente fissa annua e variabile a target di breve termine. La predetta delibera costituisce parte integrante della Politica 2025.

Non sono previste erogazioni di indennità per cessazione della carica per agli altri amministratori esecutivi e non esecutivi del Consiglio di Amministrazione.

5.2 DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

I dirigenti con responsabilità strategiche, diversi da Amministratori e Sindaci, sono stati identificati ai sensi della normativa²³ in quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e di adottare decisioni che possano incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della stessa²⁴.

Le politiche retributive definite per i DRS sono definite dall'Amministratore Delegato e dal Vice Presidente Esecutivo nell'ambito della Politica 2025, con il supporto del CHCO ed il parere favorevole del CNC²⁵.

5.2.1 Remunerazioni

La remunerazione corrisposta ai Dirigenti con responsabilità strategiche è tale da attrarre, trattenere e motivare persone altamente qualificate ed è finalizzata alla valorizzazione delle relative competenze, coerentemente con il contributo richiesto dal ruolo assegnato nonché ad allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

La remunerazione è suddivisa in due componenti, una fissa e una variabile.

La componente variabile è correlata alla creazione di valore e volta al raggiungimento di specifici obiettivi di performance preventivamente indicati e determinati. Si compone di due elementi:

- incentivo di breve termine (componente monetaria del Sistema MBO annuale);
- incentivo di lungo termine (Piano LTI basato su azioni), composto dalle Performance Share.

²¹ Il valore target della componente di lungo termine è stato determinato moltiplicando la quotazione target (€ 25 p/sh) per il numero delle azioni assegnate. Il valore cap della componente di lungo termine è stato determinato moltiplicando la Quotazione Cap per il 300% del numero delle azioni assegnate ipotizzando il contemporaneo raggiungimento della Quotazione Cap (€32,5 p/sh) ed il valore cap dell'obiettivo di crescita ed il valore a cap di ogni indicatore di sostenibilità.

²² Il valore a cap dell'MBO è calcolato moltiplicando il valore a target assegnato con le performance massima raggiungibile (cap) di ogni obiettivo (EBT 150%, altri obiettivi 120%).

²³ Regolamento Consob n. 17221/2010 del 12 marzo 2010 e s.m.i.

²⁴ Alla data di approvazione della presente Relazione, i dirigenti con responsabilità strategiche diversi da Amministratori e Sindaci sono: Chief Corporate Strategy and M&A Officer, Chief Business Development, Engineering & Construction Officer, Chief Financial Officer, Chief Human Capital & ICT Officer, Chief Operating Officer, General Counsel.

²⁵ Nell'ipotesi in cui la decisione rientrasse nell'ambito di applicazione della Procedura la competenza a deliberare sarebbe del Consiglio di Amministrazione.

La remunerazione complessiva a target ed il suo bilanciamento nelle varie componenti è determinata attraverso analisi di mercato con riferimento a ruoli di medesimo livello di responsabilità e complessità manageriale rispetto ai mercati nazionali del settore industriale.

I confronti retributivi sono effettuati con il supporto della società di consulenza Korn Ferry o analoghe società di pari standing professionale.

Componente fissa

L'entità della remunerazione fissa viene commisurata all'impegno richiesto a ciascun beneficiario nel relativo incarico. L'entità della componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche nel caso in cui la parte variabile non fosse erogata per mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

Componente Variabile di breve termine

La componente variabile di breve termine dei Dirigenti con responsabilità strategiche è volta al raggiungimento di obiettivi i, ed è regolata dal Sistema MBO.

5.2.2 Sistema MBO

Il Sistema MBO ha la finalità di incentivare i partecipanti al raggiungimento di obiettivi economico/finanziari e strategici predefiniti con l'orizzonte temporale annuale.

Il sistema prevede l'**attribuzione di obiettivi** di performance strutturati in percentuale sull'ammontare dell'incentivo target assegnato ad ogni partecipante:

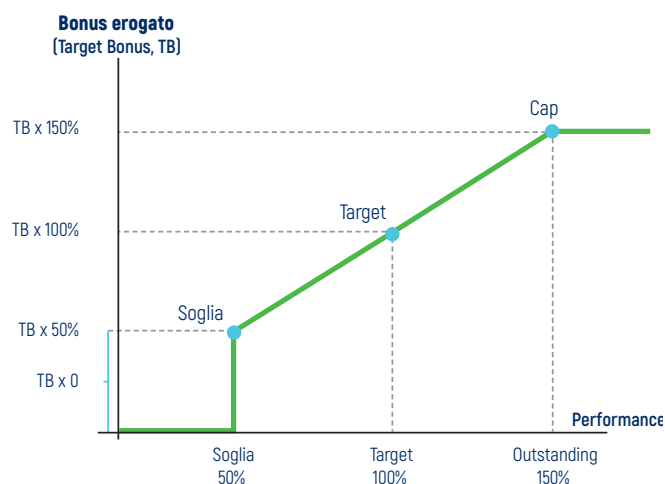
- 30% legato all'Obiettivo EBT, obiettivo aziendale uguale per tutti i partecipanti
- 10% connesso all'Obiettivo di Sostenibilità
- 60% legato ad obiettivi individuali (massimo 4) misurati sulla base di indicatori quantitativi collegati a tematiche di sostenibilità, parametri economici finanziari (Ebitda, PFN, Opex,...) e sviluppo business, tematiche organizzative e/o specifici progetti (gli "Obiettivi Individuali").

Si evidenzia, pertanto, che i Dirigenti con responsabilità strategiche sono valutati su tematiche di sostenibilità sia mediante l'obiettivo comune di sostenibilità che con gli obiettivi individuali legati a temi specifici di sostenibilità.

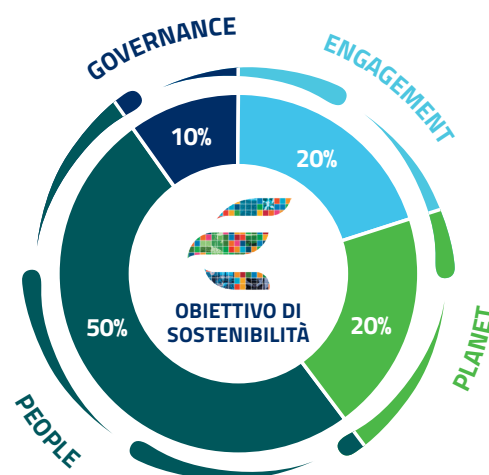
L'Obiettivo EBT (peso 30%), ha una variabilità ricompresa tra lo 0% ed il 150% così strutturata:

- Score indicatore < soglia minima: nessun valore erogato;
- Score indicatore = soglia minima: è erogato il 50% del bonus target;
- Score indicatore = target: è erogato il 100% del bonus target;
- Score indicatore ≥ soglia massima: è erogato il 150% del bonus target;
- Score indicatore ricompreso tra la soglia minima e la soglia massima: il pay out è calcolato per interpolazione lineare.

Variabilità dell'obiettivo EBT consolidato di Gruppo



L'Obiettivo di Sostenibilità (peso 10%), i cui indicatori sono uguali per tutti i beneficiari del Sistema MBO, declina su base annua gli obiettivi di sostenibilità definiti nel Piano ESG.



Gli **Obiettivi Individuali** (peso 60%) e l'Obiettivo di Sostenibilità (peso 10%), hanno una variabilità ricompresa tra lo 0% ed il 120% così strutturata:

- Score indicatore < soglia minima: nessun valore erogato;
- Score indicatore = soglia minima: è erogato l'80% del bonus target;
- Score indicatore = target: è erogato il 100% del bonus target;
- Score indicatore ≥ soglia massima: è erogato il 120% del bonus target;
- Score indicatore ricompreso tra la soglia minima e la soglia massima: l'erogato è calcolato per interpolazione lineare.

In considerazione della partecipazione dell'Amministratore Delegato al Sistema MBO, i valori degli indicatori collegati all'Obiettivo di Sostenibilità e all'Obiettivo EBT sono definiti nel loro valore target, soglia e cap e consuntivati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, con il supporto del CHCO, sentito il parere del Collegio Sindacale. La definizione degli Obiettivi Individuali, in generale, segue una logica di cascading e sono determinati e consuntivati dall'Amministratore Delegato unitamente ai valori dell'indicatore negli scenari di target, soglia e cap.

In generale, gli obiettivi assegnati non sono modificabili, salvo casi rilevanti non prevedibili (es. mutamenti significativi di perimetro).



In particolare, i fattori esogeni (es. mutamenti legislativi, andamento dei prezzi, eventi accidentali, ecc.) non sono neutralizzati in sede di consuntivo, salvo casi rilevanti non prevedibili. Nei predetti casi (i) il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, previo parere del Collegio Sindacale può deliberare la modifica degli indicatori e/o dell'Obiettivo EBT²⁶ e dell'Obiettivo di Sostenibilità (ii) l'Amministratore Delegato può decidere la modifica degli indicatori e/o degli Obiettivi Individuali.

Le modifiche eventuali dovranno essere definite salvaguardando i principi e le linee guida secondo cui il Sistema MBO è stato formulato, non introducendo indebiti vantaggi o penalizzazioni né per i beneficiari del Sistema MBO né per ERG o per i suoi azionisti.

Il Sistema MBO prevede, inoltre, le seguenti clausole:

- **clausola di clawback** ovvero il diritto da parte della Società di richiedere la restituzione parziale o totale del corrispettivo versato, o di trattenere somme oggetto di differimento, entro tre anni dalla sua maturazione, ove lo stesso risultasse determinato sulla base di dati che, a giudizio della Società, si siano rivelati in seguito manifestamente errati o frutto di manipolazioni o di gravi violazioni del Codice Etico accertate dal Consiglio di Amministrazione e/o di condotte illecite.
- **clausole** che a fronte dalla **cessazione del rapporto di lavoro** nel periodo di maturazione del premio determinano la perdita del diritto all'erogazione del corrispettivo derivante dal Sistema MBO, fatta salva l'uscita per avvenuto raggiungimento dei requisiti di pensionamento a seguito della quale al beneficiario sarà riconosciuto un corrispettivo in misura proporzionale alla durata del rapporto di lavoro nel periodo di maturazione.

5.2.3 Piano Performance Share 2024-2026

I Dirigenti con responsabilità strategiche partecipano al Piano Performance Share 2024-2026 i cui elementi di funzionamento sono descritti al capitolo 5.1.2.2. ed al quale si rimanda. Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, sentito il parere del Collegio Sindacale ha deliberato, in data 15 maggio 2024, l'assegnazione dell'incentivo a lungo termine, disciplinato dalle regole del Sistema Performance Share 2024-2026, in favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche nella misura triennale pari a nr. 99.480 Azioni.

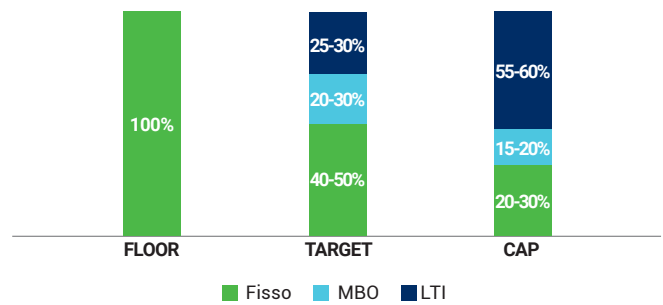
Il valore target è determinato tenendo conto di benchmark retributivi esterni (relativamente alla componente variabile di medio/lungo periodo della retribuzione) e della creazione di valore attesa.

5.2.4 Bilanciamento della remunerazione

Il bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione è finalizzato ad allineare gli interessi dei relativi beneficiari con gli obiettivi strategici di medio/lungo periodo della Società e la creazione sostenibile di valore per gli azionisti nel rispetto della politica di gestione dei rischi del Gruppo ERG, ed in considerazione della rilevanza del ruolo ricoperto ai fini del conseguimento degli obiettivi del Piano Industriale e del Piano ESG.

Le linee della Politica 2025 determinano un mix retributivo coerente alla posizione manageriale esercitata, secondo quanto evidenziato nei grafici di pay-mix sotto riportati:

PAY MIX Dirigenti con responsabilità strategiche²⁷



Il peso della componente variabile annuale a target complessiva dei DRS, costituita dall'incentivazione di breve periodo (Sistema MBO) e dall'incentivazione di lungo periodo (Piano LTI 2024-2026), può variare tra il 45% e il 60% della remunerazione totale target a seconda della rilevanza strategica del ruolo ai fini del conseguimento del Piano Industriale e del Piano ESG.

5.2.5 Entry bonus

Solo in casi eccezionali ed esclusivamente con la finalità di attrazione di Dirigenti con Responsabilità Strategiche con elevata seniority manageriale ed in possesso di competenze rilevanti per il business, l'Amministratore Delegato, con il supporto del CHCO ed il parere favorevole del CNC, può prevedere la possibilità di corrispondere a favore di questi ultimi un entry bonus, in fase di assunzione, la cui misura massima non potrà essere superiore all'importo della remunerazione variabile target definita conformemente alla Politica 2025.

5.2.6 Benefici non monetari e altri compensi

L'Amministratore Delegato, con il concorso del Vice Presidente Esecutivo ed il supporto del CHCO ed il parere favorevole del CNC, può determinare, a favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche, l'attribuzione di benefici non monetari, non trattenuti dalla remunerazione.

Il sistema dei benefit è definito dalle politiche aziendali, coerentemente con le disposizioni normative di legge e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente, completa e valorizza il pacchetto retributivo complessivo. Il sistema dei benefit è determinato considerando la complessità dei ruoli e le responsabilità attribuite. I benefit sono di natura previdenziale (fondo Previdai), assistenziale (fondo Fasi e polizza sanitaria integrativa del fondo), e assicurative a copertura del rischio infortunistico, perdita di autosufficienza e vita. In aggiunta è prevista l'assegnazione di autovetture ad uso promiscuo e di alloggi.

Si segnala che in vigenza del rapporto **non è prevista l'erogazione di remunerazioni non ricorrenti**. Gli strumenti offerti dalla Politica 2025 garantiscono sia l'applicazione del principio di "pay for performance" che il proficuo allineamento tra gli interessi degli azionisti e del management.

5.2.7 Cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro

Ai Dirigenti con responsabilità strategiche, in quanto titolari di rapporto di lavoro subordinato, in caso di cessazione del rapporto di lavoro per giustificato motivo o giusta causa, si applicano le condizioni

²⁶ Nel caso in cui si verificassero simili eventi, le eventuali revisioni saranno attuate all'interno delle previsioni dell'art 123-ter del TUF in conformità con la Procedura per le operazioni con le Parti Correlate.

²⁷ Gli istogrammi rappresentano il dato medio delle remunerazioni in ogni scenario rappresentato (Target e Cap).

del contratto collettivo nazionale dirigenti industria per aziende produttrici di beni e servizi.

Conformemente alla previsione normativa italiana – art. 2120 del Codice Civile – ai Dirigenti con responsabilità strategiche che cessano il rapporto di lavoro per una qualunque causa, viene erogato il Trattamento di fine rapporto che è mediamente pari al 7% della relativa retribuzione annua lorda erogata. L'erogazione del Trattamento di fine rapporto non è soggetta al raggiungimento di alcuna condizione di performance minima.

5.3 PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Si rimanda a quanto definito nel capitolo 5.1.2.2.

5.4 COLLEGIO SINDACALE

L'Assemblea, all'atto della nomina del Collegio Sindacale, è chiamata a deliberare, su proposta degli azionisti, l'attribuzione di una retribuzione annuale fissa a favore dei Sindaci Effettivi per l'intero periodo di durata del loro ufficio.

Il Consiglio di Amministrazione raccomanda che tale retribuzione sia coerente con l'impegno professionale richiesto dalla carica nonché con le connesse responsabilità e che le relative proposte sulle retribuzioni vengono presentate dagli Azionisti (ove del caso anche ai sensi dell'art. 126-bis del TUF) in modo tale che le stesse possano essere comunicate al pubblico con congruo anticipo rispetto all'Assemblea chiamata a deliberare sulle stesse.

Facendo seguito a quanto raccomandato dal Comitato italiano per la Corporate Governance, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del CNC, ha valutato come congrua la retribuzione annuale riconosciuta a favore del Presidente del Collegio Sindacale e dei Sindaci Effettivi, prendendo come riferimento in particolare le società appartenenti al MID CAP e al FTSE MIB, tenuto conto della professionalità e dell'impegno richiesti dal loro incarico.

Compensi annuali del Collegio Sindacale

Presidente Collegio sindacale	Sindaci Effettivi
€ 70.000	€ 50.000

6. PROCEDURA DI DEROGA

Un'adeguata politica di remunerazione che favorisca l'allineamento degli interessi del management con quelli degli azionisti è essenziale al fine di poter garantire il perseguimento degli obiettivi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso, assicurandone la capacità di stare sul mercato.

In presenza di circostanze eccezionali, conformemente al disposto di cui all'art. 123-ter comma 3-bis del Testo Unico sulla Finanza, la Società può ritenere necessario derogare temporaneamente dalla Politica, limitatamente alle componenti della remunerazione riguardanti i sistemi di incentivazione annuale (Sistema MBO) e a medio/ lungo termine (Piano Performance Share 2024-2026), al fine di garantire gli interessi a lungo termine della Società, ovvero la sostenibilità del Gruppo nel suo complesso nonché l'allineamento del management con gli interessi degli azionisti.

Nell'ipotesi in cui ne ricorrano i presupposti, la deroga temporanea alla Politica 2025 dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, con il supporto del CHCO, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Tali eventuali decisioni dovranno essere assunte in conformità alla Procedura e di esse sarà data informazione al mercato, ai sensi della normativa e della Procedura medesima.



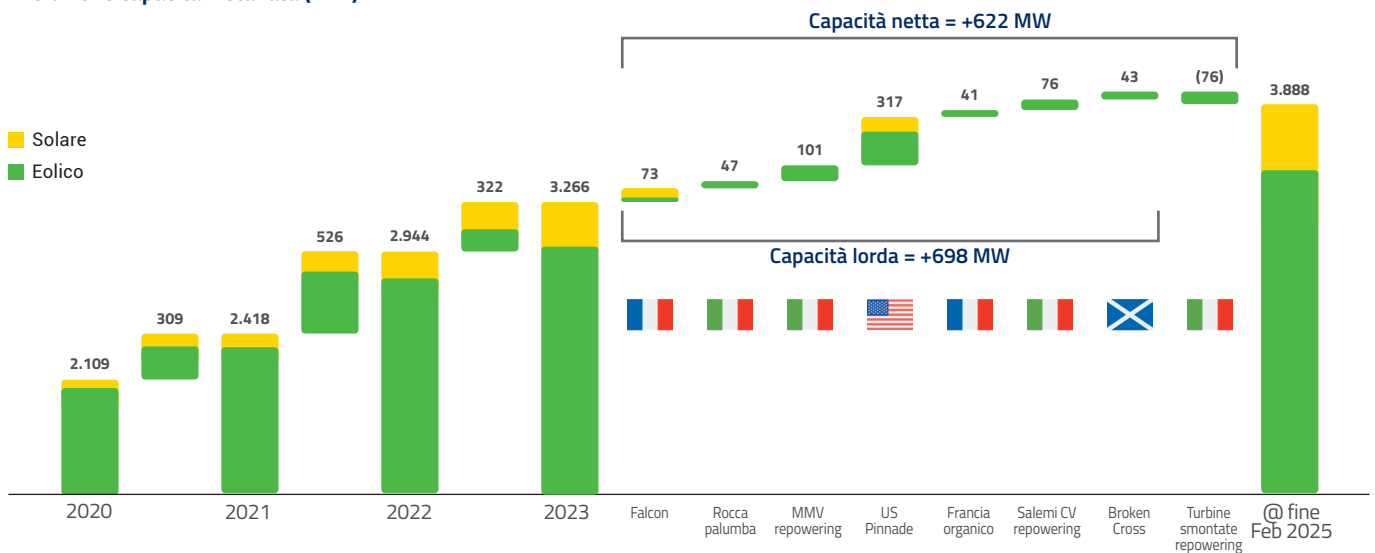
SEZIONE II: COMPENSI CORRISPOSTI 2024

7. PAY FOR PERFORMANCE

Dopo l'avvio della trasformazione industriale iniziata nel 2008, ERG ha modificato radicalmente il proprio portafoglio di business anticipando gli scenari energetici di lungo termine e raggiungendo nelle rinnovabili una posizione di leadership non solo nel mercato italiano ma anche in quello europeo. Quella di ERG è la storia di un'azienda che ha saputo intercettare e anticipare i trend energetici del futuro. Con 85 anni di presenza nel settore, ERG ha scelto di raccogliere la sfida della decarbonizzazione, completando in anticipo rispetto ad altri operatori del mercato la propria transizione energetica da oil a green. In tempi non sospetti, quando il settore delle rinnovabili era ancora in una fase iniziale di sviluppo, abbiamo intrapreso un percorso che ha portato alla trasformazione radicale del nostro modello di business attuando, di fatto, in poco più di 10 anni, la nostra transizione energetica, e acquisendo un ruolo da protagonisti nella generazione da fonti rinnovabili. Nel 2023, ERG ha completato la cessione della centrale a ciclo combinato di Priolo in Sicilia, una tappa per noi importantissima perché segna la definitiva uscita di ERG dalle fonti di energie fossili e la trasformazione in un produttore rinnovabile puro attivo in Italia ed in Europa.

Nel 2024, ERG ha approvato il proprio Piano Industriale 2024-2026 orientato alla crescita del portafoglio RES in Europa; inoltre, anche grazie alle risorse finanziarie provenienti dall'asset rotation, ha proseguito il rafforzamento della crescita del Gruppo con un'importante execution, incrementando il proprio portafoglio RES di 1.056 MW lordi dalla fine del 2022 ad oggi.

Evoluzione capacità installata (MW)

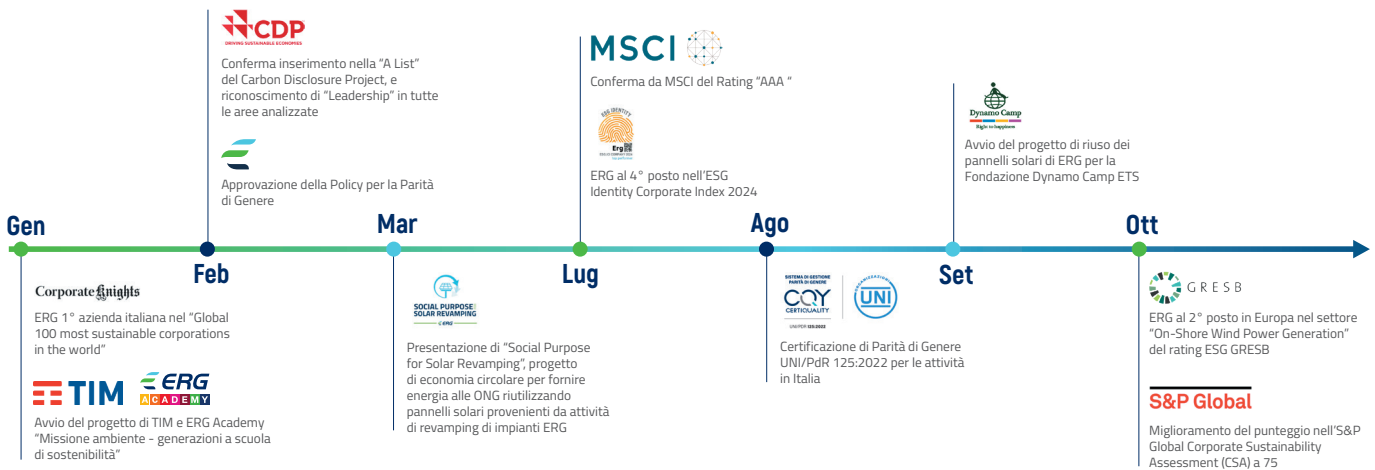


A febbraio 2025, in coerenza con i target indicati al mercato, la capacità installata si attestava a quasi 3,9 GW, includendo tra l'altro la capacità acquisita negli Stati Uniti (la cui acquisizione è stata perfezionata il 24 aprile 2024) e l'entrata in esercizio del terzo e quarto parco eolico oggetto di repowering in Sicilia (rispettivamente Mineo-Militello-Vizzini e Salemi Castelvetro). Sono inoltre compresi anche i 43,2 MW del parco eolico Broken Cross (già in esercizio in Scozia), i cui effetti economici decorrono da gennaio 2025, a seguito del closing avvenuto in data 16 gennaio 2025.

Per quanto riguarda la redditività si segnala che nell'anno 2024 i ricavi sono stati pari a 738 milioni, in lieve diminuzione rispetto al 2023 (741 milioni), principalmente a seguito di una significativa minor ventosità, rispetto alle medie storiche, registrata nel quarto trimestre 2024. Tale variazione di ricavi risulta sostanzialmente compensata dal contributo derivante dalla nuova capacità entrata in esercizio.

Nell'anno 2024 il gruppo ha realizzato un margine operativo lordo adjusted, al netto degli special items, pari a 535 milioni (534 milioni nel 2023) ed un risultato netto adjusted pari a 175 milioni (226 milioni nel 2023).

Importanti risultati nell'ESG da gennaio 2024

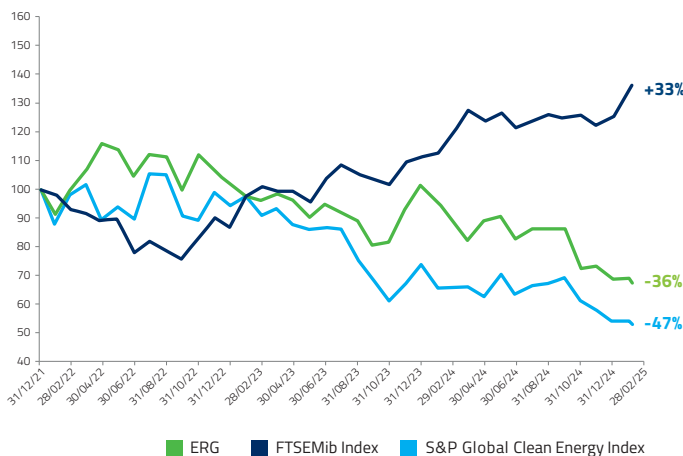


Performance del titolo ERG dal 1.1.2022 al 28.2.2025

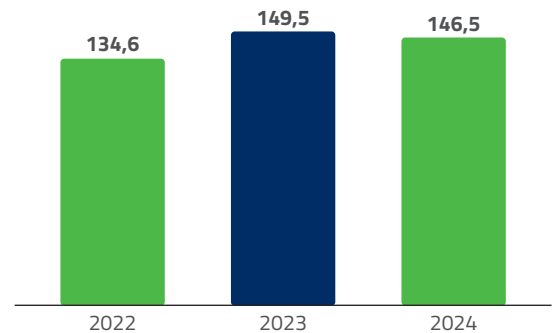
Dal 1° gennaio 2022 al 28 febbraio 2025, ERG ha remunerato i suoi azionisti con dividendi, al netto delle minorities, per un totale di circa 430,6 milioni di Euro, mentre il titolo ha registrato un calo del 35,8%, performance comunque superiore di 12 punti percentuali rispetto allo S&P Global Clean Energy Index, ma inferiore di circa 69 punti percentuali rispetto alla media del FTSE Mib Index, indice che raggruppa le principali 40 società quotate italiane e nel quale ERG è entrato a partire dal 29 novembre 2022, rimanendovi fino al 20 dicembre 2024.

Facendo poi un confronto con i principali peers, nello stesso arco temporale il titolo ERG ha sovraperformato di ben 15 punti percentuali la performance media dei suoi competitors, ovviamente senza tenere in considerazione i peers oggetto di OPA.

Performance Titolo ERG vs FTSE Mib Index e S&P Global Clean Energy Index da 01.01.2022 al 28.2.2025



Remunerazione degli azionisti nel quadriennio 2022 – 2024



Dal 2022 al 2024 la Società ha remunerato i suoi Azionisti con dividendi per un totale di 430,6 milioni di Euro



7.1 GENERARE RISULTATI E CONDIVIDERE IL SUCCESSO

Il principio fondamentale che il Gruppo ERG persegue è quello di garantire pari opportunità di riconoscimento economico a tutte le proprie persone, ciascuna in funzione delle rispettive caratteristiche e capacità professionali, ed è sempre attivo nel mettere in pratica politiche e rigorose procedure volte a prevenire qualsiasi comportamento di carattere, anche potenzialmente, discriminatorio. La Politica di remunerazione è incentrata sul riconoscimento del merito e sulla valorizzazione delle esperienze, delle competenze e delle capacità delle nostre persone. Equità, sostenibilità e selettività sono i principi cardine che fondano la politica retributiva del Gruppo ERG.

In particolare, ERG applica a tutte le sue persone un sistema retributivo integrato comune in tutti gli Stati in cui opera, coerente anche in termini di progressione retributiva con i mercati di riferimento e collegato alle performance aziendali e individuali, nel rispetto delle legislazioni locali. Tale sistema adotta riferimenti di mercato costituiti, per ciascun ruolo, dalla mediana dei settori di appartenenza, garantendo, pertanto l'applicazione di politiche retributive eque e competitive rispetto al ruolo e alle professionalità maturate e sempre in grado di sostenere un tenore di vita dignitoso, superiore ai livelli di mera sussistenza e/o ai minimi di legge o contrattuali vigenti, nonché ai minimi retributivi riscontrabili sul mercato locale.

Gender Pay Gap

ERG crede nell'importanza dell'uguaglianza retributiva di genere a tutti i livelli e ne verifica periodicamente l'andamento ritenendo che un sistema di monitoraggio sia fondamentale per garantire che la parità di genere sia gestita in coerenza con la policy sulla Diversità e Inclusione e in caso contrario, il fenomeno sia oggetto di una puntuale valutazione.

Il percorso di sviluppo perseguito per il genere meno rappresentato è riflesso nel miglioramento del gap ad ogni livello professionale e il graduale aumento della forza lavoro femminile ai diversi livelli organizzativi consente uno scambio naturale per raggiungere la parità di remunerazione nel medio periodo. Le leve utilizzate per colmare il divario di genere si traducono in azioni e iniziative che influenzano tutte le fasi del percorso delle donne nell'organizzazione: dall'ingresso nella forza lavoro, passando per lo sviluppo in posizioni di responsabilità, prestando attenzione a bilanciare l'impatto lavorativo sulla vita nei momenti più rilevanti (diventare genitori e/o cura personale/familiare).

L'equità retributiva di genere è calcolata per qualifiche omogenee, in cui sono presenti dipendenti anche di genere femminile²⁸, come rapporto tra la retribuzione media fissa e totale del genere femminile rispetto alla retribuzione media fissa e totale del genere maschile sia a livello di Gruppo che a livello italiano. Il pay ratio totale include tutti i dipendenti del Gruppo.

Gruppo % (donne vs uomini)	Remunerazione fissa			Remunerazione totale a target		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Pay ratio totale	100	101	101	96	97	95
Senior Manager	99	94	90	99	93	92
Middle Manager e Professional	99	100	97	97	97	94
Specialist	97	99	98	96	98	97

I dati evidenziano un sostanziale allineamento tra le retribuzioni della popolazione femminile e quella maschile in coerenza con i nostri obiettivi (100% con riferimento alla retribuzione fissa e 96% con riferimento alla retribuzione totale). L'analisi dettagliata evidenzia un sostanziale allineamento anche nelle categorie omogenee sia come risultato delle nostre azioni sulle leve di sviluppo e retribuzione per ridurre il divario retributivo di genere, sia a seguito del diverso mix di ingressi e uscite di risorse. Il dato sulla retribuzione totale è calcolato come sommatoria della retribuzione annua lorda e la retribuzione a target di breve termine di competenza di ogni anno. Si evidenzia che, considerando anche il CEO, il gender pay gap sulla retribuzione fissa risulta pari al 96% (97% nel 2023).

Nella tabella successiva vengono riportati i dati riferiti alla sola Italia, il Paese nel quale è impiegato il maggior numero di dipendenti del Gruppo, circa il 75%. Anche in questo caso si evidenzia un sostanziale equilibrio a livello complessivo (100% con riferimento alla retribuzione fissa e 94% con riferimento alla retribuzione totale). Si evidenzia che, considerando anche il CEO, il gender pay gap sulla retribuzione fissa risulta pari al 94% (95% nel 2023).

Italia % (donne vs uomini)	Remunerazione fissa			Remunerazione totale a target		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Pay ratio totale	100	101	103	94	96	96
Senior Manager	99	94	91	99	93	92
Middle Manager e Professional	98	98	96	95	95	93
Specialist	102	102	101	102	102	101

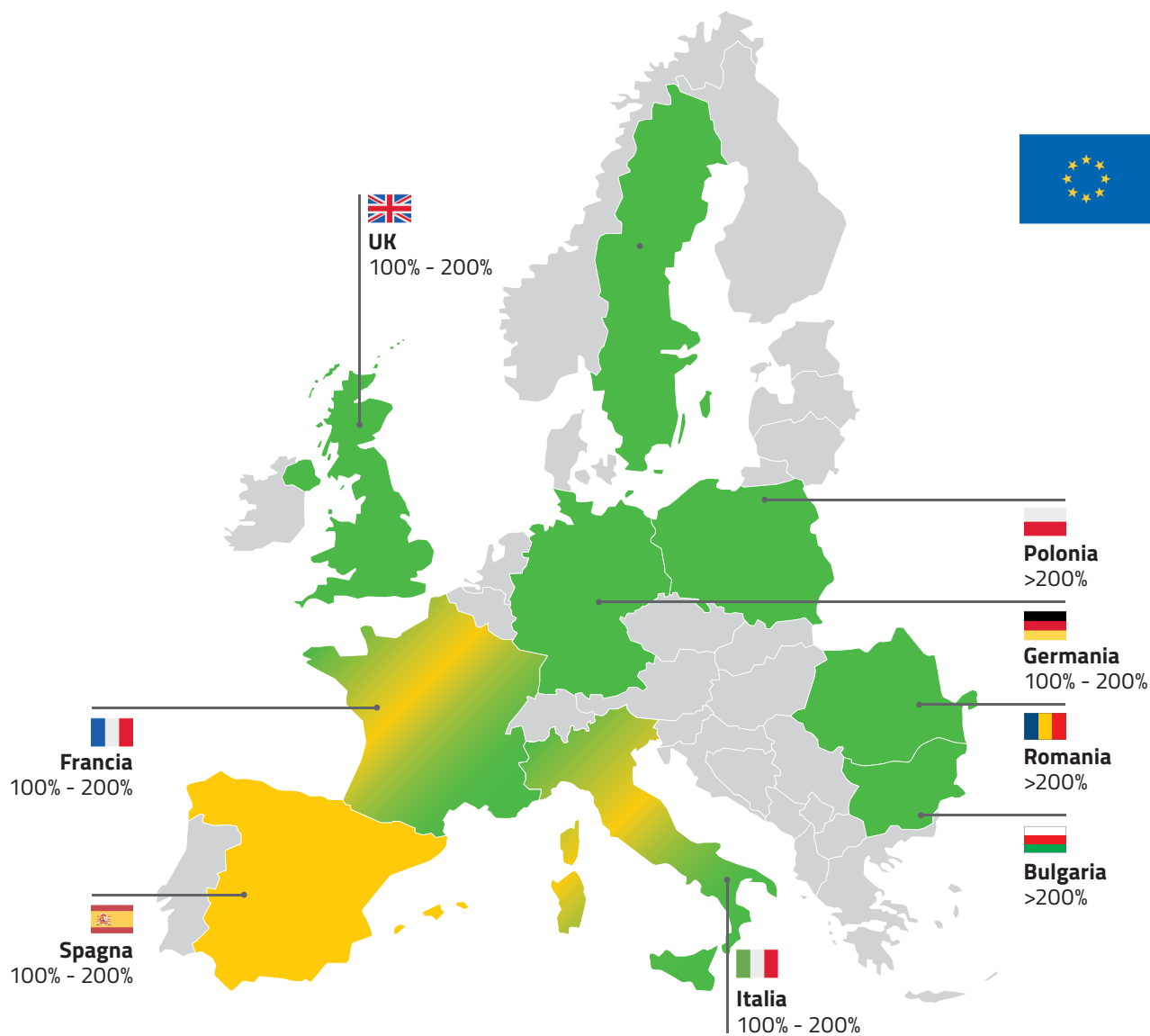
²⁸ Sono esclusi pertanto i Dirigenti con Responsabilità Strategica e gli Operai.

Salario minimo

Il Gruppo ERG assicura che il principio del salario minimo adeguato sia rispettato e si impegna, pertanto, a garantire un salario dignitoso a tutti i suoi dipendenti in quanto essenziale per assicurare un'adeguata qualità di vita. Il rispetto di questo principio è garantito riconoscendo il valore della contrattazione collettiva con le rappresentanze dei lavoratori ove presenti, e con il rispetto delle normative nazionali in essere sul tema del salario minimo.

Come evidenziato dal grafico sotto riportato, si conferma che nei paesi in cui ERG opera il salario minimo erogato è largamente superiore al minimo previsto dalle disposizioni di legge o dai contratti collettivi ove applicabili.

Salario minimo in Europa



La tabella riporta il rapporto tra il salario minimo erogato da ERG ed il minimo salariale previsto per legge e/o per Contrattazione Collettiva Nazionale di Lavoro, in ogni Nazione in cui ERG opera.



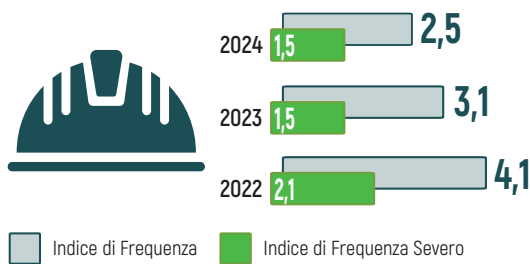
La sicurezza delle nostre persone

ERG crede che la piena compatibilità delle proprie attività con la salute, la sicurezza dei lavoratori, il territorio, le risorse naturali e l'ambiente circostante costituisca condizione primaria sia per l'accettabilità dei propri impianti e delle proprie attività operative sia per il raggiungimento dei propri obiettivi di sviluppo. ERG, pertanto, si impegna costantemente affinché l'operatività aziendale di tutte le Società del Gruppo ERG si svolga nel totale rispetto della salute, della sicurezza dei dipendenti e dei terzi, nonché dell'ambiente inteso nel senso più ampio²⁹.

L'importanza di questi principi si riflette anche sui meccanismi dei nostri sisemi di incentivazione con l'inserimento di specifici obiettivi legati alla sicurezza delle nostre persone, sia nel sistema di incentivazione a breve termine sia di quello a medio-lungo termine, rafforzando così l'impegno concreto del Gruppo verso uno sviluppo responsabile e sostenibile.

Nel corso del 2024, in applicazione del piano industriale del gruppo, è proseguito l'incremento di potenza installata in vari paesi, attraverso attività di cantiere (nuovi impianti e repowering di esistenti) e l'acquisizione di impianti e progetti in via di realizzazione. Queste attività, insieme alla normale manutenzione della flotta esistente, comportano rischi operativi per la sicurezza e la salute del personale esposto.

Gli indici infortunistici del 2024 hanno registrato i seguenti consuntivi:



Come evidente, si registra una progressiva diminuzione sia dell'indice di frequenza complessivo (perimetro intero gruppo ed infortuni sia interni che esterni) che dell'indice di frequenza severo. Si evidenzia che nel 2024 non si sono registrati infortuni a personale interno al gruppo.

Purtroppo, proprio in questo contesto, l'anno 2024 è stato segnato da un grave incidente: a maggio nel cantiere di repowering di Salemi, in Sicilia, si è verificato un infortunio mortale che ha coinvolto un lavoratore di una impresa sub appaltatrice relativamente al quale sono ancora in corso le indagini da parte delle autorità competenti e, pertanto, le dinamiche dell'incidente non sono completamente chiare³⁰.

²⁹ Codice Etico del Gruppo ERG, aggiornato da ultimo in data 15 dicembre 2023.

³⁰ Al riguardo si evidenzia che, in considerazione di quanto rappresentato, la Società ha deciso di sospendere il pagamento della quota parte del Sistema MBO legato all'obiettivo sulla sicurezza in attesa della conclusione delle indagini.

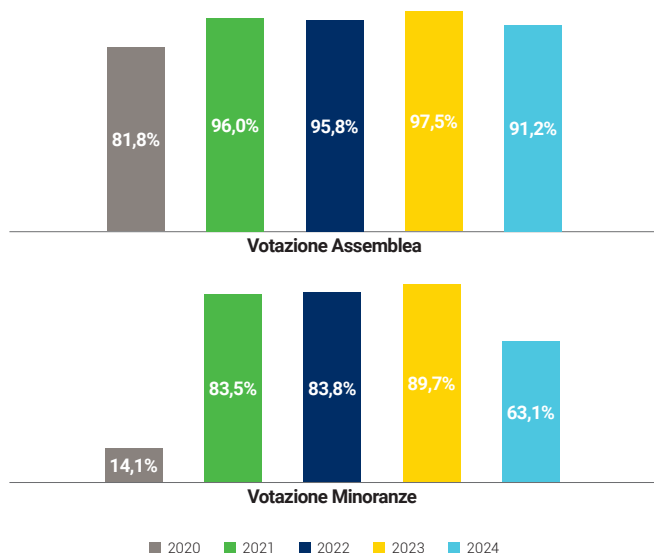
8. ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2024

La politica retributiva che la Società ha attuato nel corso dell'esercizio 2024 con riferimento, in particolare, ai Consiglieri di Amministrazione e ai Dirigenti con responsabilità strategiche è stata coerente e conforme con la Politica di remunerazione 2024 approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2024 ed in relazione alla quale l'Assemblea degli Azionisti tenutasi il 23 aprile 2024 ha deliberato in senso favorevole.

Voto assembleare

Nel corso del 2024, abbiamo portato avanti il confronto con gli stakeholders sulle tematiche legate alla remunerazione. Nell'Assemblea del 23 aprile 2024, la Politica di remunerazione 2024 è stata approvata con una votazione positiva pari al 91,2% degli azionisti presenti e pari al 63,1% delle minoranze presenti.

Votazione favorevole sulla politica 2024 degli Azionisti presenti in assemblea



L'analisi svolta, anche con l'ausilio di società di consulenza, con investitori e proxy advisor hanno evidenziato il consenso positivo per la Politica 2024 che si conferma in un quadro di complessivo apprezzamento da parte dell'Assemblea degli Azionisti. I possibili ambiti di miglioramento emersi negli incontri di engagement effettuati nel corso dell'anno e conseguenti al rinnovo del Consiglio di Amministrazione avvenuto ad aprile 2024, sono riconducibili ad una maggiore disclosure sugli elementi e metriche (i) del Piano Industriale e del Piano ESG 2024-2026 (ii) del nuovo Piano LTI 2024-2026 i cui obiettivi sono stati definiti in coerenza con essi e (iii) del pacchetto complessivo di remunerazione degli Amministratori Esecutivi e nello specifico dell'Amministratore Delegato definiti dal nuovo Consiglio di Amministrazione il 15 maggio 2024.

8.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

8.1.1 Compensi

L'Assemblea del 23 aprile 2024, su proposta dell'Azionista SQ Renewables S.p.A., ha deliberato l'attribuzione di un **compenso annuale fisso, pro-rata temporis**³¹, pari a € 70.000 a favore di tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione.

L'Assemblea, su proposta dell'Azionista SQ Renewables S.p.A., ha altresì deliberato l'attribuzione di un ulteriore **compenso annuale fisso, pro-rata temporis**³¹, a favore degli Amministratori indipendenti chiamati a far parte del CNC pari a € 35.000, e del CCRS pari a € 45.000.

I compensi di cui sopra sono stati fissati tenendo conto dell'impegno professionale richiesto dalle cariche nonché delle connesse responsabilità.

I compensi sopraindicati sono allineati ai valori determinati dall'Assemblea del 26 aprile 2023 con riferimento al precedente Consiglio di Amministrazione, CNC e CCRS.

8.1.2 Remunerazioni

Il Consiglio di Amministrazione del 15 maggio 2024, su proposta del CNC e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha determinato per il triennio 2024-2026, in conformità con la Politica 2024, la remunerazione del Presidente, del Vice Presidente Esecutivo, del Vice Presidente, dell'Amministratore Delegato e di quei membri del Comitato Strategico che non sono dipendenti del Gruppo e non ricoprono cariche nel Consiglio di Amministrazione come di seguito illustrato.

Componente fissa

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'attribuzione di remunerazioni fisse *pro-rata temporis*³¹ a favore degli Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche, nella misura di:

- Presidente (Edoardo Garrone) € 640.000
- Vice Presidente Esecutivo (Alessandro Garrone) € 930.000
- Vice Presidente (Giovanni Mondini) € 140.000
- Amministratore Delegato (Paolo Luigi Merli) € 1.080.000
- Consiglieri chiamati a far parte del Comitato Strategico che non sono dipendenti del Gruppo e non ricoprono cariche nel Consiglio di Amministrazione (ovvero Luca Bettonte, Elisabetta Oliveri, Barbara Poggiali e Renato Pizzolla) € 60.000.

Si evidenzia che per il solo Amministratore Delegato il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'incremento della remunerazione fissa pari al 15% (pari a 150.000€ annui) rispetto alla remunerazione fissa deliberata per il mandato 2021-2023.

Componente variabile di breve termine

In coerenza con la Politica di remunerazione 2024, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, per il triennio 2024-2026, la partecipazione dell'Amministratore Delegato Paolo Luigi Merli al Sistema MBO per un valore annuale target pari a € 650.000.

Il Consiglio di Amministrazione in data 11 marzo 2025, su proposta del CNC, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha accertato l'avvenuto raggiungimento da parte dell'Amministratore Delegato di un livello pari

31 A valere sino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2026.



al 109% del valore target dell'MBO, corrispondente al 64% della remunerazione fissa, di cui la quota parte dell'indicatore di sostenibilità erogato rappresenta il 14% della remunerazione Fissa.

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

Obiettivo di Performance	Peso	Unità di misura	Target	Risultato	Minimo 50%	Target 100%	Cap 150%	Risultato obiettivo	Punteggio ponderato
Risultato di Gruppo	50%							100%	50%
EBT (Earning Before Tax) adjusted		€ mm	244	244				100%	
					Minimo 80%	Target 100%	Cap 120%		
Sostenibilità	20%							120%	24%
Planet: Circular Wind Repowering recupero di materia e/o energia	2%	%	98%	100%				120%	
Planet: Circular Solar Revamping recupero di materia e/o Energia	2%	%	90%	92%				120%	
Engagement: Education for Next Generation: Numero di giovani coinvolti in programmi di formazione su Sostenibilità e RES	2%	Quantità	23.500	25.400				120%	
Engagement: Social Purpose For Solar Revamping (numero progetti realizzati)	2%	Quantità	3 progetti	4 progetti				120%	
People: Predictive safety HSE	8%	Indice	IF < 4,20 IFs < 1,90 No fatalities	IF = 2,49 IFs = 1,50 No fatalities				120%	
People: Incidenza donne su incremento organico	2%	%	30%	42%				120%	
Governance: Nr progetti incrementati 1. Implementazione interna del Piano di Adeguamento della CSRD 2. Incremento % in volume dei fornitori che monitorano la Carbonfootprint (+2% vs baseline 2023) 3. Sustainable Procurement: Scoring medio dei fornitori ≥64 punti	2%	Quantità	2 progetti	3 progetti				120%	
Obiettivo di Crescita	30%							117%	35%
Capacità produttiva installata		MW	600	660				117%	
Totale	100%								109%

Componente variabile di Lungo Termine

Nel corso del 2024 è stato **consuntivato il Piano Performance Share 2021-2023** in favore dell'Amministratore Delegato (Paolo Luigi Merli) e del Vice Presidente Esecutivo (Alessandro Garrone).

A seguito della conclusione del periodo di vesting del Piano Performance Share 2021-2023, il 3 maggio 2024, sono state attribuite le seguenti azioni.

Carica	Azioni Assegnate	Azioni Attribuite	di cui lock-up 8 mesi ³²
AD Paolo Luigi Merli	135.870	292.936	73.234
VPE Alessandro Garrone	47.554	102.527	25.632

Si sottolinea che tale assegnazione non è riconducibile alla remunerazione afferente al 2024 in quanto il Piano LTI 2021-2023 ha terminato il periodo di vesting nel 2023.

³² a partire dalla data di assegnazione.

³³ Pay mix della remunerazione maturata nel 2024, tenendo conto della componente fissa (inclusi i benefici non monetari), della componente variabile di breve termine e del Fair Value della componente Equity di lungo termine.

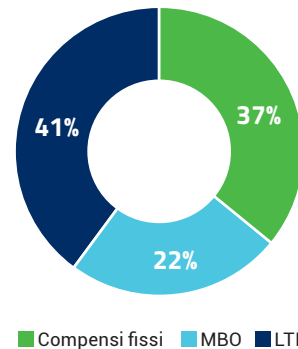
Per maggiori informazioni al riguarda si rimanda alla precedente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti.

Per quanto riguarda il nuovo Piano LTI 2024-2026, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, sentito il parere del Collegio Sindacale ha deliberato, in data 15 maggio 2024, l'assegnazione dell'incentivo a lungo termine, disciplinato dalle regole del Piano Performance Share 2024-2026, in favore di:

- Amministratore Delegato (Paolo Luigi Merli) nella misura triennale pari a nr 144.000 Azioni,
- Vice Presidente Esecutivo (Alessandro Garrone) nella misura triennale pari a nr 42.000 Azioni.

Al termine del periodo di vesting triennale (anni 2024-2025 e 2026), il 30% delle Azioni eventualmente attribuite sarà soggetto ad un ulteriore periodo di lock up pari a 12 mesi, che si concluderà nel 2028, nel corso del quale tali Azioni sono soggette ad un vincolo di non trasferibilità. Per maggiori dettagli si richiama il paragrafo 5.1.2.2 del presente documento.

Amministratore Delegato: Pay mix a consuntivo³³



Quantificazione delle Remunerazioni

La misura della remunerazione complessiva e la sua composizione a target è stata determinata, avvalendosi del supporto di The European House - Ambrosetti, attraverso un'analisi comparativa delle cariche sociali ricoperte all'interno di un Panel costituito da società Italiane del FTSE MIB e del MID CAP del settore Industry paragonabili ad ERG per capitalizzazione, struttura azionaria, sistema di deleghe e complessità, il cui Amministratore Delegato è esterno rispetto all'azionista di riferimento.

Il peer group identificato nella Politica 2024 è stato integrato con l'inserimento di due nuove società, e, pertanto il panel di riferimento è attualmente composto da: Amplifon, Brembo, Brunello Cucinelli, De' Longhi, Italgas, Iveco, Leonardo, Maire Tecnimont, Pirelli, Prysmian, Recordati, Saipem, Telemcom Italia, Technogym e Tod's. All'interno di esso sono stati costruiti due differenti Peer group distinti in relazione al livello delle deleghe ricevute: una per l'Amministratore Delegato esterno rispetto agli azionisti di maggioranza ed una per gli altri Amministratori esecutivi.

Si evidenzia che la remunerazione complessiva deliberata per l'Amministratore Delegato si posiziona a livello del primo quartile del valore di mercato individuato secondo i criteri indicati nella Politica 2024 approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2024.

Benefici non monetari

Gli Amministratori che hanno deciso di avvalersi della facoltà di ricevere alcuni benefici non monetari (quali polizze assicurative, sanitaria e sulla

vita), l'importo dei relativi benefici è stato defalcato dal compenso annuo deliberato dall'Assemblea degli Azionisti.

Gli Amministratori Esecutivi o investiti di particolari cariche che si sono avvalsi del benefit auto, l'importo di tale beneficio non è stato trattenuto dalla componente fissa.

Cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro

Si precisa che, nel corso del 2024, non sono state erogate a favore degli Amministratori Esecutivi indennità legate alla cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro e non sono stati siglati accordi in tal senso.

Meccanismo di correzione ex-post

Nel corso del 2024 non sono stati attivati meccanismi di correzione ex post della componente variabile e della remunerazione erogata nel 2024 e negli anni precedenti.

8.2 DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Componente fissa

La retribuzione fissa dei Dirigenti con responsabilità strategiche è stata definita dall'Amministratore Delegato con il concorso del Vice Presidente Esecutivo, su parere del CNC e con il supporto del CHCO, conformemente alla Politica 2024.

Ai sensi della Procedura sono stati identificati i seguenti Dirigenti con responsabilità strategiche: Chief Business Development and M&A Officer³⁴, Chief Engineering Development Officer³⁵, Chief Financial Officer e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili, Chief Human Capital & ICT Officer, Chief Operating Officer e General Counsel.

La remunerazione del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, nella sua qualità di Chief Financial Officer, è stata definita dal Consiglio di Amministrazione, nell'adunanza del 15 maggio 2024, previo parere del CNC e del Collegio Sindacale, con il supporto del Chief Human Capital & ICT Officer.

Componente variabile di breve termine

Conformemente alla Politica 2024, la componente variabile della remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, ripartita in incentivazione di breve termine (Sistema MBO) e di medio/lungo termine (Piano Performance Share 2024/2026), è stata definita dall'Amministratore Delegato con il concorso del Vice Presidente Esecutivo, su parere del CNC e con il supporto del CHCO.

Ai fini della corresponsione degli incentivi annuali 2024 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Compensi, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, in data 11 marzo 2025, ha accertato l'avvenuto conseguimento del risultato relativo (i) all'EBT Consolidato (peso 30%) al 100% del valore target (ii) all'Obiettivo di Sostenibilità (peso 10%) al 120% del valore target. I risultati degli Obiettivi Individuali (peso 30%) saranno approvati dall'Amministratore Delegato conformemente a quanto previsto dal regolamento del Sistema MBO.

Nella tabella sottostante sono riportati i livelli di raggiungimento di ciascun obiettivo di performance di Gruppo:

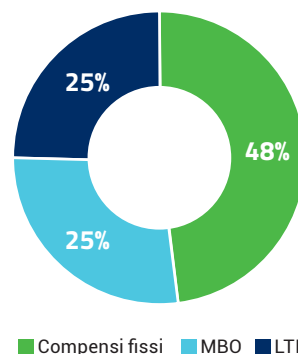
Obiettivo di Performance	Peso	Unità di misura	Target	Risultato	Minimo 50%	Target 100%	Cap 150%	Risultato obiettivo
Risultato di Gruppo	30%							100%
EBT (Earning Before Tax) adjusted		€ mm	244	244				100%
					Minimo 80%	Target 100%	Cap 120%	
Sostenibilità	10%							120%
Planet: Circular Wind Repowering recupero di materia e/o energia	1%	%	98%	100%				120%
Planet: Circular Solar Revamping recupero di materia e/o Energia	1%	%	90%	92%				120%
Engagement: Education for Next Generation: Numero di giovani coinvolti in programmi di formazione su Sostenibilità e RES	1%	Quantità	23.500	25.480				120%
Engagement: Social Purpose For Solar Revamping (numero progetti realizzati)	1%	Quantità	3 progetti	4 progetti				120%
People: Predictive safety HSE	4%	Indice	IF < 4,20 IFs < 1,90 No fatalities	IF = 2,49 IFs = 1,50 No fatalities				120%
People: Incidenza donne su incremento organico	1%	%	30%	42%				120%
Governance: Nr progetti incrementati 1. Implementazione interna del Piano di Adeguamento della CSRD 2. Incremento % in volume dei fornitori che monitorano la Carbon footprint (+2% vs baseline 2023) 3. Sustainable Procurement: Scoring medio dei fornitori ≥ 64 punti	1%	Quantità	2 progetti	3 progetti				120%
Obiettivi Individuali	60%							
Totale	100%							

Componente variabile di medio/lungo termine

Nel corso del 2024 è stato **consuntivato il Piano Performance Share 2021-2023** come illustrato in precedenza (paragrafo 8.1.2 nel paragrafo relativo all'incentivo di medio/lungo termine). A seguito della consuntivazione, il 3 maggio 2024 sono state complessivamente attribuite ai DRS nr 169.900 Azioni a fronte di una assegnazione a target pari a nr. 78.803, di cui nr. 42.475 soggette a lock-up di 8 mesi.³⁶

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, sentito il parere del Collegio Sindacale ha deliberato, in data 15 maggio 2024, l'assegnazione dell'incentivo a lungo termine, disciplinato dalle regole del **Sistema Performance Share 2024-2026**. A seguito di tale delibera sono state assegnate complessivamente, nella misura triennale, ai DRS nr. 99.480 azioni.

Dirigenti con responsabilità Strategica: Pay mix a consuntivo³⁷



³⁴ Nel corso del 2025 ha cambiato denominazione in Corporate Strategy and M&A Officer.

³⁵ Nel corso del 2025 ha cambiato denominazione in Business Development, Engineering & Construction.

³⁶ a partire dalla data di assegnazione.

³⁷ pay mix della remunerazione maturata nel 2024, tenendo conto della componente fissa e della componente variabile di breve della remunerazione indicate dalle colonne "compensi fissi", "compensi variabili non equity – Bonus e altri incentivi" e del "Fair Value compensi Equity" della Tabella 1 della presente Sezione.



Quantificazione delle Remunerazioni

L'entità delle suddette remunerazioni a valore target è stata commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi nel relativo predetto incarico, ed è stata definita, avvalendosi dell'Indagine Korn Ferry Executive Italia, attraverso un benchmark basato su di un mercato che include il vertice ed i primi riporti di aziende quotate e/o indipendenti operanti sul mercato italiano.

Benefici non monetari

I Dirigenti con responsabilità strategiche hanno ricevuto, nel corso del 2024, alcuni benefici non monetari che comprendono, previdenza integrativa, assistenza sanitaria, coperture assicurative a fronte del rischio morte e invalidità e l'utilizzo di un'autovettura ad uso promiscuo.

Cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro

Si precisa che, nel corso del 2024, non sono state erogate a favore di Dirigenti con responsabilità strategiche indennità legate alla cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro e non sono stati siglati accordi in tal senso.

Meccanismo di correzione ex-post

Nel corso del 2024 non sono stati attivati meccanismi di correzione ex post della componente variabile e della remunerazione erogata nel 2024 e negli anni precedenti.

8.3 PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Si precisa che, conformemente alla Politica 2024, la remunerazione variabile di lungo periodo è regolata dal Piano Performance Share 2024-2026 basato su strumenti finanziari. Il presente Piano è pertanto disciplinato dall'art. 114-bis del TUF.

8.4 COLLEGIO SINDACALE

L'assemblea degli azionisti del 26 aprile 2022 ha provveduto (i) alla nomina del nuovo Collegio Sindacale valevole per tre esercizi con scadenza alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024, (ii) alla determinazione dei compensi per le figure del Presidente del Collegio Sindacale e per gli altri due sindaci effettivi.

Il Collegio Sindacale è composto da tre membri effettivi e tre membri supplenti.

Per quanto riguarda l'anno 2024 la remunerazione annua corrisposta ai membri del Collegio Sindacale è così costituita:

- € 70.000 per il Presidente del Collegio Sindacale (Monica Mannino);
- € 50.000 per ciascuno degli altri due sindaci effettivi (Giulia De Martino e Fabrizio Cavalli).

Variazione annuale della remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, della remunerazione media dei dipendenti e di altri indicatori di performance della Società.

Definizione / Nominativo	Note	2024	2023	2022	2021	2020
TSR	(1)	-29%	3%	5%	25%	26%
EBITDA adj	(2)	3%	4%	-13%	21%	-5%
	(3)	535	520	502	580	481
Edoardo Garrone	(2)	0%	0%	-7%	-12%	0%
<i>Presidente</i>	(4)	710	710	710	760	860
Alessandro Garrone	(2)	0%	0%	-6%	-11%	0%
<i>Vice Presidente Esecutivo</i>	(4)	1.005	1.004	1.004	1.070	1.204
Giovanni Mondini	(2)	0%	0%	-19%	-28%	0%
<i>Vice Presidente</i>	(4)	214	214	214	263	364
Luigi Paolo Merli	(2)	15%	-6%	25%	100%	n.a.
<i>Amministratore Delegato</i>	(4)	1.812	1.578	1.677	1.342	-
Luca Maria Bettonte	(2)	0%	0%	50%	100%	n.a.
<i>Consigliere</i>	(4)	130	130	130	87	-
Federica Lolli	(2)	0%	0%	50%	100%	n.a.
<i>Consigliere</i>	(4)	150	150	150	100	-
Marina Natale	(2)	100%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
<i>Consigliere dal 23/04/2024</i>	(4)	77	-	-	-	-
Elisabetta Oliveri	(2)	13%	0%	0%	0%	0%
<i>Consigliere</i>	(4)	198	175	175	175	175
Renato Pizzolla	(2)	0%	238%	100%	n.a.	n.a.
<i>Consigliere</i>	(4)	130	130	38	-	-
Elisabetta Caldera	(2)	100%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
<i>Consigliere dal 23/04/2024</i>	(4)	70	-	-	-	-
Barbara Poggiali	(2)	100%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
<i>Consigliere dal 23/04/2024</i>	(4)	87	-	-	-	-
Daniela Toscani	(2)	100%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
<i>Consigliere dal 23/04/2024</i>	(4)	47	-	-	-	-
Emanuela Bonadiman	(2)	-67%	0%	50%	100%	n.a.
<i>Consigliere fino al 23/04/2024</i>	(4)	35	105	105	70	-
Maria Anna Rita Caverni	(2)	-67%	0%	0%	0%	0%
<i>Consigliere fino al 23/04/2024</i>	(4)	38	115	115	115	115



Definizione / Nominativo	Note	2024	2023	2022	2021	2020
Mario Paterlini	(2)	-67%	0%	0%	0%	0%
<i>Consigliere fino al 23/04/2024</i>	(4)	23	70	70	70	70
Elena Grifoni Winters	(2)	-67%	0%	50%	100%	n.a.
<i>Consigliere fino al 23/04/2024</i>	(4)	35	105	105	70	-
Monica Mannino	(2)	0%	100%	n.a.	n.a.	n.a.
<i>Sindaco dal 26/04/2023</i>	(4)	70	47	-	-	-
Fabrizio Cavalli	(2)	0%	21%	65%	0%	50%
<i>Sindaco</i>	(4)	80	80	66	40	40
Giulia De Martino	(2)	0%	50%	100%	n.a.	n.a.
<i>Sindaco</i>	(4)	50	50	33	-	-
Dipendenti Gruppo Erg	(2)	4%	1%	3%	2%	0%
<i>Retribuzione annua lorda</i>	(5)	62	60	59	57	56

Note

(1) Total Shareholder Return ovvero il ritorno complessivo dell'investimento per l'azionista che viene calcolato sommando all'incremento del prezzo del titolo, in un determinato intervallo temporale, l'effetto dei dividendi per azione corrisposti nello stesso periodo

(2) tasso di variazione annuale dell'indicatore di riferimento

(3) milioni di € - Il margine operativo lordo adjusted è il margine operativo lordo, calcolato sommando al Risultato Operativo Netto gli "Ammortamenti e svalutazioni", con l'esclusione delle componenti reddituali significative aventi natura non usuale (special items) e con la riclassifica degli impatti legati all'applicazione dell'IFRS 16

(4) mila € - Compensi erogati in ciascun anno come da colonna 6 Tabella 1 pubblicata nella Relazione sulla Remunerazione di ciascun anno di competenza

(5) mila € - Retribuzione complessiva annua media di tutti i dipendenti del Gruppo ERG

Qui di seguito si indica il pay ratio della remunerazione dell'Amministratore Delegato considerando la remunerazione monetaria fissa e la remunerazione monetaria totale (inclusiva della componente variabile di breve termine) di competenza dell'anno di riferimento.

Pay Ratio

	Remunerazione fissa ³⁸			Remunerazione totale ³⁹		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Pay Ratio media dipendenti	21	19	19	29	26	28
Pay Ratio mediana dipendenti	23	21	21	35	32	33

38 Relativamente all'Amministratore delegato la componente fissa è costituita dal compenso deliberato dall'Assemblea e dalla Remunerazione deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

39 Tale valore è costituito dalla componente fissa come definita in precedenza e dal valore della remunerazione variabile erogata di competenza di ogni anno così come identificato nelle tabelle 3B per ogni anno di competenza.

9. COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2024

Nelle tabelle di seguito predisposte sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate e collegate

Tabella 1. Compensi corrisposti ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
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					
Edoardo Garrone	Presidente	01.01.2024 31.12.2024	04/2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)				693.545	-	-	-	16.455	-	710.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				693.545	-	-	-	16.455	-	710.000	-	-
Alessandro Garrone	Vice Presidente Esecutivo	01.01.2024 31.12.2024	04/2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)				983.824	-	-	-	21.246	-	1.005.070	412.172	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				983.824	-	-	-	21.246	-	1.005.070	412.172	-
Giovanni Mondini	Vice Presidente	01.01.2024 31.12.2024	04/2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)				196.258	-	-	-	17.502	-	213.760	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				196.258	-	-	-	17.502	-	213.760	-	-
Luigi Paolo Merli	Amministratore Delegato	01.01.2024 31.12.2024	04/2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)				1.087.921	-	709.150 ⁽¹⁾	-	14.966	-	1.812.037	1.413.161	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				1.087.921	-	709.150	-	14.966	-	1.812.037	1.413.161	-
Luca Bettonte	Consigliere	01.01.2024 31.12.2024	04/2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)				70.000	60.000 ⁽²⁾	-	-	-	-	130.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				70.000	60.000	-	-	-	-	130.000	-	-
Elisabetta Caldera	Consigliere	23.04.2024 31.12.2024	04/2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)				46.667	23.333 ⁽⁵⁾	-	-	-	-	70.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				46.667	23.333	-	-	-	-	70.000	-	-
Federica Lolli	Consigliere	01.01.2024 31.12.2024	04/2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)				70.000	80.000 ⁽³⁾	-	-	-	-	150.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				70.000	80.000	-	-	-	-	150.000	-	-



(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
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					
Marina Natale	Consigliere	23.04.2024 31.12.2024	04/2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)				46.667	30.000 ⁽³⁾	-	-	-	-	76.667	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				46.667	30.000	-	-	-	-	76.667	-	-
Elisabetta Oliveri	Consigliere	01.01.2024 31.12.2024	04/2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)				70.000	128.333 ⁽³⁾	-	-	-	-	198.333	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				70.000	128.333	-	-	-	-	198.333	-	-
Renato Pizzolla	Consigliere	01.01.2024 31.12.2024	04/2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)				70.000	60.000 ⁽²⁾	-	-	-	-	130.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				70.000	60.000	-	-	-	-	130.000	-	-
Barbara Poggiali	Consigliere	23.04.2024 - 31.12.2024	04/2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)				46.667	40.000 ⁽²⁾	-	-	-	-	86.667	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				46.667	40.000	-	-	-	-	86.667	-	-
Daniela Toscani	Consigliere	23.04.2024 31.12.2024	04/2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)				46.667	-	-	-	-	-	46.667	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				46.667	-	-	-	-	-	46.667	-	-
Emanuela Bonadiman	Consigliere	01.01.2024 23.04.2024	04/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)				23.333	11.667 ⁽⁶⁾	-	-	-	-	35.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				23.333	11.667	-	-	-	-	35.000	-	-
Mara Anna Rita Caverni	Consigliere	01.01.2024 23.04.2024	04/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)				23.333	15.000 ⁽⁷⁾	-	-	-	-	38.333	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				23.333	15.000	-	-	-	-	38.333	-	-
Mario Paterlini	Consigliere	01.01.2024 23.04.2024	04/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)				23.333	-	-	-	-	-	23.333	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				23.333	-	-	-	-	-	23.333	-	-

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
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					
Elena Grifoni Winters	Consigliere	01.01.2024 23.04.2024	04.2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)				23.333	11.667 ⁽⁶⁾	-	-	-	-	35.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				23.333	11.667	-	-	-	-	35.000	-	-
Monica Mannino	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2024 31.12.2024	04.2025		-							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)				70.000	-	-	-	-	-	70.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				70.000	-	-	-	-	-	70.000	-	-
Fabrizio Cavalli	Sindaco Effettivo	01.01.2024 31.12.2024	04.2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)				50.000	-	-	-	-	-	50.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				30.000 ⁽⁸⁾	-	-	-	-	-	30.000	-	-
(III) Totale				80.000	-	-	-	-	-	80.000	-	-
Giulia De Martino	Sindaco Effettivo	01.01.2024 31.12.2024	04.2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)				50.000	-	-	-	-	-	50.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				50.000	-	-	-	-	-	50.000	-	-
Dirigenti Strategici⁽⁹⁾	Amministratori in società controllate e responsabili di divisione											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)				1.255.714	-	663.000 ⁽¹⁰⁾	-	48.500	-	1.967.215	976.259	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				1.255.714	-	663.000	-	48.500	-	1.967.215	976.259	-

Note Tabella 1

- (1) Componente variabile di breve termine MBO determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, a seguito della verifica effettuata, nella seduta dell' 11 marzo 2025, sul livello di raggiungimento degli obiettivi annuali per il 2024, oggettivi e specifici, che erano stati assegnati dal Consiglio stesso nella seduta del 15 Maggio 2024.
- (2) Compenso per la partecipazione al Comitato Strategico (nomina CdA 15/05/2024)
- (3) Compenso per la partecipazione al Comitato Nomine e Compensi (nomina CdA 23/04/2024)
- (4) Compenso per la partecipazione al Comitato Nomine e Compensi e Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità (nomina CdA 23/04/2024)
- (5) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità (nomina CdA 23/04/2024)
- (6) Compenso per la partecipazione al Comitato Nomine e Compensi (nomina CdA 26/04/2021)
- (7) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità (nomina CdA 26/04/2021)
- (8) Compensi per carica di Presidente del Collegio Sindacale in ERG Power Generation S.p.A. (Nomina CdA 22/04/2024)
- (9) Nei dati riportati nella tabella sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2024 hanno ricoperto la funzione di Dirigente con responsabilità strategiche per un totale di 6 Dirigenti Strategici
- (10) Valore MBO di competenza 2024 che sarà erogato nel mese di maggio 2025



10. PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI

Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			Altri Bonus
			(A) Erogabile/ Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di diffe- rimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabili/ Erogati	(C) Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
Paolo Luigi Merli	Amministratore Delegato	Sistema MBO ⁽¹⁾	709.150	-	Anno 2024	-	-	-	-
Dirigenti Strategici	Amministratori in società controllate e responsabili di divisione	Sistema MBO ⁽²⁾	663.000	-	Anno 2024	-	-	-	-
(I) Totale			1.372.150	-	-	-	-	-	-

Non sono previsti compensi da controllate e collegate

Note Tabella 3B

(1) Componente variabile di breve termine MBO determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, a seguito della verifica effettuata, nella seduta del 11 marzo 2025, sul livello di raggiungimento degli obiettivi annuali per il 2024, oggettivi e specifici, che erano stati assegnati dal Consiglio stesso nella seduta del 15 maggio 2024

(2) Componente variabile di breve termine MBO determinata (i) relativamente agli obiettivi di Gruppo (EBT e Sostenibilità) dal Consiglio di Amministrazione del 11 marzo 2025 (ii) al livello target relativamente agli obiettivi personali che saranno approvati dall'Amministratore Delegato

11. PIANI DI INCENTIVAZIONE AZIONARI

Tabella 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			Nr e Tipologia	Periodo di vesting	Nr e Tipologia	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di Vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Nr e Tipologia	Nr e Tipologia (1)	Valore alla data di maturazione (2)	Fair Value
Alessandro Garrone	Vice Presidente Esecutivo	Performance Share 2021-2023 Cda 13/05/2021									102.527 azioni di Erg Spa	2.645.637	
		Performance Share 2024-2026 Cda 15/05/2024			42.000 azioni ordinarie	1.236.516	triennale	16/05/2024	26,94				412.172
Paolo Luigi Merli	Amministratore Delegato	Performance Share 2021-2023 Cda 13/05/2021									292.936 azioni di Erg Spa	7.559.008	
		Performance Share 2024-2026 Cda 15/05/2024			144.000 azioni ordinarie	4.239.482	triennale	16/05/2024	26,94				1.413.161
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (1)	Nr. 6	Performance Share 2021-2023 Cda 13/05/2021									169.900 azioni ordinarie Erg Spa	4.384.151	
	Nr. 6	Performance Share 2024-2026 Cda 15/05/2024			99.480 azioni ordinarie	2.928.777	triennale	16/05/2024	26,94				976.259
Altri Dirigenti	Nr. 15	Performance Share 2021-2023 Cda 13/05/2021									143.243 azioni ordinarie Erg Spa	3.696.285	
	Nr. 28	Performance Share 2024-2026 Cda 15/05/2024			159.480 azioni ordinarie	4.695.228	triennale	16/05/2024	26,94				1.565.076

Note Tabella 3A

- (1) Nella tabella è valorizzato il numero complessivo di azioni di ERG S.p.A. relative al Piano LTI 2021-2023 attribuite ai beneficiari a seguito della consuntivazione degli obiettivi del Piano stesso di cui il 25% è vincolato alla clausola di lock-up della durata di 8 mesi dalla data di attribuzione
- (2) Il dato è stato determinato sulla base del valore di mercato delle azioni di ERG S.p.A. al 3 Maggio 2024 pari a € 25,80 per azione



12. PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Tabella 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

Con riferimento al Piano Performance Share approvato dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti in data 23 aprile 2024, alle condizioni e finalità illustrative del documento informativo, messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.erg.eu), nella tabella seguente vengono riportati, ai sensi dell'art. 84-bis (Allegato 3°, tabella 3A) del Regolamento Emittenti Consob, i dettagli dell'attribuzione del piano.

QUADRO 1 STRUMENTI FINANZIARI DIVERSI DALLE STOCK OPTION Sezione 2

Nome e Cognome o Categoria	Carica	Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Nr strumenti finanziari ⁽¹⁾	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Alessandro Garrone	Vice Presidente Esecutivo	26/04/2024	Azioni	42.000	16/05/2024	Azioni proprie	26,94	3 anni
Paolo Luigi Merli	Amministratore Delegato	26/04/2024	Azioni	144.000	16/05/2024	Azioni proprie	26,94	3 anni
Dirigenti con responsabilità strategiche	Nr. 6	26/04/2024	Azioni	99.480	16/05/2024	Azioni proprie	26,94	3 anni
Altri Dirigenti	Nr. 28	26/04/2024	Azioni	159.480	16/05/2024	Azioni proprie	26,94	3 anni

13. PARTECIPAZIONI DETENUTE NEL 2024

Schema 7-ter: schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e Cognome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate ⁽¹⁾	Numero azioni vendute ⁽¹⁾	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Alessandro Garrone ⁽²⁾	Vice Presidente Esecutivo	ERG S.p.A.	0	102.527	50.000	52.527
Paolo Luigi Merli ⁽²⁾	Amministratore Delegato	ERG S.p.A.	56.000	292.936	138.000	210.936
Luca Bettonte ⁽²⁾	Consigliere	ERG S.p.A.	91.000			91.000
Mario Paterlini ⁽²⁾	Consigliere	ERG S.p.A.	800			800
Elisabetta Oliveri ⁽²⁾	Consigliere	ERG S.p.A.	2.000			2.000
Dirigenti Strategici ⁽²⁾	-	ERG S.p.A.	20.300	169.900	48.888	141.312

(1) I movimenti del 2024 includono le azioni attribuite in data 3 maggio 2024 a seguito della conclusione del periodo di vesting del Piano Performance Share 2021-2023 e le azioni vendute ai fini dell'adempimento degli oneri fiscali connessi alle azioni attribuite

(2) Azionisti diretti e azioni possedute da Persone Strettamente Legate - titolo del possesso: proprietà

GLOSSARIO

In aggiunta alle definizioni contenute in altri articoli, i termini e le espressioni con lettera iniziale maiuscola utilizzati nella Relazione hanno il significato ad essi qui di seguito attribuito, essendo peraltro precisato che il medesimo significato vale sia al singolare sia al plurale:

AD o Amministratore Delegato: Amministratore Delegato di ERG S.p.A.

Assemblea: Assemblea degli Azionisti di ERG S.p.A.

Azioni o Titolo ERG: azioni ordinarie ERG, quotate su Euronext.

Azioni Attribuite: i diritti condizionati oggetto del Piano Performance Share, gratuiti e non trasferibili inter vivos, ciascuno dei quali attributivo del diritto ai Beneficiari all'assegnazione a titolo gratuito di n° 1 (una) Azione nei termini e alle condizioni previste dal Regolamento del Piano Performance Share.

Azioni Assegnate: il numero di Azioni determinato ai sensi del regolamento del Piano Performance Share ed effettivamente assegnate.

CCRS: Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità; comitato consiliare composto da 3 amministratori non esecutivi, tutti indipendenti ai sensi del TUF e del Codice di Corporate Governance.

CHCO: Chief Human Capital & ICT Officer.

Codice di Corporate Governance: il vigente Codice di Corporate Governance delle società quotate, pubblicato in data 31 gennaio 2020, al quale il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di aderire in data 15 ottobre 2020.

Collegio Sindacale: il Collegio Sindacale di ERG S.p.A.

Comitato o CNC o Comitato Nomine e Compensi: comitato consiliare composto da 3 amministratori non esecutivi, tutti indipendenti ai sensi del TUF e del Codice di Corporate Governance.

Comitato Strategico: comitato consiliare composto da 2 amministratori esecutivi, 4 amministratori non esecutivi dei quali 1 amministratore indipendente ai sensi del TUF e del Codice di Corporate Governance.

Condizione Minima di Performance Economica: la condizione di performance economica del Piano, costituita da una percentuale predefinita dell'EBITDA di Gruppo cumulata nel periodo 2024-2026 al lordo degli ammortamenti e svalutazioni, degli oneri e proventi finanziari e delle imposte.

Consiglio di Amministrazione o CDA: il Consiglio di Amministrazione di ERG S.p.A.

Dirigenti con responsabilità strategiche o DRS: i soggetti che ricoprono le funzioni/cariche indicate nell'allegato 1 alla vigente Procedura per le operazioni con Parti Correlate del Gruppo ERG (fatta eccezione per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di ERG S.p.A.) disponibile sul sito internet della Società (www.erg.eu) nella sezione "corporate governance/documenti di governance".

Direttiva SRD II: Direttiva 2017/828/UE che si prefigge di rafforzare la posizione degli azionisti e incoraggiarne l'impegno a lungo termine nella vita delle società quotate nelle quali hanno investito.

EBT: Risultato consolidato ante imposte IAS adjusted determinato al netto dei proventi (oneri) finanziari.

ERG o la Società: ERG S.p.A.

Euronext Milan: mercato telematico azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. sul quale le Azioni sono quotate.

Piano ESG: Piano ESG, di volta in volta approvato dal Consiglio di Amministrazione, previa valutazione preventiva del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

Piano Industriale: Piano Industriale, di volta in volta approvato dal Consiglio di Amministrazione, previa valutazione preventiva del Comitato Strategico.

Performance Share: Azioni assegnate a titolo gratuito al raggiungimento di un livello minimo predeterminato di performance.

Politica o Politica di remunerazione: la Politica di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, di volta in volta approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Politica di remunerazione 2024 o Politica 2024 la Politica adottata da ERG per la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'esercizio 2024.

Politica di remunerazione 2025 o Politica 2025 la Politica adottata da ERG per la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'esercizio 2025.



Procedura o Procedura Parti Correlate: Procedura per le operazioni con Parti Correlate volta ad assicurare la trasparenza e la correttezza sostanziale e procedurale delle operazioni con parti correlate realizzate direttamente da ERG o per il tramite di società dalla stessa controllate, aggiornata da ultimo il 13 ottobre 2022 al fine di attribuire al Consiglio di Amministrazione la competenza esclusiva a decidere su qualsiasi operazione con parti correlate (ivi incluse quelle c.d. di "Minore Rilevanza"), in quanto operazioni in relazione alle quali SQ Renewables S.p.A. esercita attività di direzione e coordinamento di ERG.

Quotazione Cap: la quotazione del Titolo ERG che determina il numero massimo di Azioni Attribuibili.

Quotazione Target: il prezzo di riferimento del Titolo ERG necessario per la definizione del numero di Azioni da assegnare a ciascun Beneficiario ad inizio Piano ed al di sopra del quale sarà attribuito un numero predefinito di Azioni aggiuntive, purché sia stato altresì conseguito l'EBITDA Target.

RE: Regolamento di attuazione del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e s.m.i. (Regolamento Emittenti).

Relazione o Relazione sulla Remunerazione: la Relazione sulla remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 11 marzo 2025.

Sistema MBO: Sistema di incentivazione monetaria di breve termine.

Piano Performance Share 2021-2023 o Piano LTI 2021-2023: Piano di incentivazione basato su strumenti finanziari di medio/lungo termine riferito al periodo 2021-2023.

Piano Performance Share 2024-2026 o Piano LTI 2024-2026: Piano di incentivazione basato su strumenti finanziari di medio/lungo termine riferito al periodo 2024-2026.

TSR: Total Shareholder Return ovvero il ritorno complessivo dell'investimento per l'azionista che viene calcolato sommando all'incremento del prezzo del titolo, in un determinato intervallo temporale, l'effetto dei dividendi per azione corrisposti nello stesso periodo.

TUF: Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e s.m.i. (Testo Unico della Finanza).

VPE: Vice Presidente Esecutivo.

ERG S.p.A.

Torre WTC
via De Marini, 1
16149 Genova
Tel 01024011
Fax 0102401859
www.erg.eu

Sede Legale:
via De Marini, 1
16149 Genova

Capitale Sociale Euro 15.032.000 i.v.
R.E.A. Genova n. 354265
Registro delle Imprese
di Genova/Codice Fiscale 94040720107
Partita IVA 10122410151

Società soggetta alla limitata
attività di direzione e coordinamento
di SQ Renewables S.p.A.

www.erg.eu

