



# Relazione sulla Remunerazione Esercizio 2014

approvata dal Consiglio di Amministrazione di IREN S.p.A.  
in data 1° aprile 2015

<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>1</b>
PREMESSA GENERALE .....	1
RIFERIMENTI NORMATIVI .....	1
FINALITÀ E CONTENUTI .....	1
PREDISPOSIZIONE E STRUTTURA .....	1
<b>SEZIONE PRIMA – POLITICA SULLA REMUNERAZIONE .....</b>	<b>3</b>
GOVERNANCE E COMPLIANCE .....	3
FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE .....	8
VARIAZIONI RISPETTO ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE APPROVATA NELL'ESERCIZIO PRECEDENTE .....	11
ORIENTAMENTI E LINEE GUIDA DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE NELL'ESERCIZIO 2015 .....	11
<b>SEZIONE SECONDA .....</b>	<b>18</b>
<b>PRIMA PARTE – ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE 2014 .....</b>	<b>18</b>
<b>SECONDA PARTE – COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2014 .....</b>	<b>25</b>
ALLEGATO 1. TABELLA ANALITICA DELLE VOCI E DEI COMPENSI SPETTANTI AGLI AMMINISTRATORI, AI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE .....	25
ALLEGATO 2. TABELLA DELLE PARTECIPAZIONI DETENUTE DAGLI AMMINISTRATORI, DAI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE E DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE. ....	30
<b>PROPOSTA DI DELIBERA .....</b>	<b>31</b>

## INTRODUZIONE

### **Premessa generale**

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato dall'Assemblea dei Soci del 27 giugno 2013 (in seguito anche "Assemblea dei Soci"), che ne ha definito il relativo mandato temporale con riferimento a tre esercizi (2013-2014-2015).

Per effetto di ciò, lo stesso Consiglio e, conseguentemente, i Comitati dallo stesso costituiti al suo interno (Comitato Controllo e Rischi, Comitato per la Remunerazione e le Nomine e Comitato per le Operazioni con Parti Correlate) scadono con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2015 da parte dell'Assemblea dei Soci.

### **Riferimenti normativi**

La presente relazione è stata definita in osservanza ed applicazione di quanto previsto dall'art.123-ter del D. Lgs. 58/1998 (Testo Unico della Finanza, sin d'ora anche "TUF") ed è stata predisposta secondo le indicazioni contenute nell'art. 84-*quater* Regolamento Emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e ss.mm.ii. (sin d'ora anche "Regolamento Emittenti").

Inoltre, essa assume, quali linee guida generali di riferimento in materia di politiche di remunerazione, i principi ed i criteri applicativi espressi dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate (luglio 2014), promosso da Borsa italiana S.p.A..

La Società ha aderito al nuovo Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana con delibere del proprio Consiglio di Amministrazione, l'ultima delle quali assunta in data 13 marzo 2015.

### **Finalità e contenuti**

La relazione annuale sulla remunerazione fornisce un'informativa finalizzata ad accrescere la conoscenza e la consapevolezza degli *shareholders* ed in generale degli investitori e del mercato, nonché della stessa Consob circa:

- la politica generale della società in materia di remunerazione degli amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche, descrivendo la *governance* e le procedure utilizzate per la definizione, l'implementazione ed attuazione della politica stessa;
- un'informativa circa le voci ed i compensi che compongono la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento ad elementi di natura monetaria fissi e variabili, alla remunerazione basata su strumenti finanziari, ai benefici non monetari, alle partecipazioni detenute nella società o in società controllate, nonché ad ogni altra indennità o forma di compenso pattuito in relazione all'eventuale cessazione anticipata o alla cessazione naturale senza rinnovo dell'incarico ricoperto.

### **Predisposizione e struttura**

La presente Relazione sulla Remunerazione, predisposta dalla Società, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 1° aprile 2015, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine (sin d'ora anche "CRN").

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, TUF, la prima sezione della Relazione viene sottoposta al voto (non vincolante) dell'Assemblea dei Soci convocata per approvare il bilancio relativo all'esercizio 2014.

La Relazione forma un documento separato rispetto alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari, al Bilancio economico-finanziario ed alla Relazione sulla Gestione per l'esercizio 2014.

Essa viene messa a disposizione del mercato entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea dei soci, ed è consultabile sul sito internet aziendale [www.gruppoiren.it](http://www.gruppoiren.it) nella sezione *Investor Relations – Corporate Governance – Assemblee*.

La relazione è strutturata secondo le linee guida espresse dal citato art. 84-*quater* Regolamento Emittenti ed in conformità all'Allegato 3A – schemi *7-bis* e *7-ter* in esso richiamato.

## SEZIONE PRIMA – POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

In conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 3, lett. a) e b) TUF la prima sezione della presente Relazione illustra la Politica adottata dalla Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo IREN, specificando altresì (i) gli organi e i soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed attuazione di detta Politica; (ii) le finalità perseguite, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti rispetto all'esercizio 2013 nonché le ulteriori informazioni richieste dall'Allegato 3A – schema 7-bis Regolamento Emittenti.

### **Governance e Compliance**

#### **La struttura di Governance di IREN**

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato dall'Assemblea dei Soci del 27 giugno 2013 con mandato in scadenza con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2015.

Il Collegio Sindacale in carica è stato nominato dall'Assemblea dei Soci del 14 maggio 2012, con mandato in scadenza con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2014.

Il Consiglio di Amministrazione di IREN S.p.A. (sin d'ora anche IREN), nella seduta del 27 giugno 2013, in conformità all'art. 25.2 dello Statuto della Società, ha: (i) conferito poteri al Presidente (nominato in pari data dall'Assemblea); (ii) nominato e conferito poteri al Vice Presidente e all'Amministratore Delegato.

A far data dal 30 novembre 2014, l'ing. Nicola De Sanctis ha rassegnato le dimissioni dalle cariche di Consigliere e di Amministratore Delegato della Società; in data 1° dicembre 2014, il Consiglio di Amministrazione ha cooptato, quale nuovo consigliere in sostituzione del dimissionario ing. De Sanctis, il dott. Massimiliano Bianco e lo ha nominato Amministratore Delegato, conferendogli i medesimi poteri attribuiti in precedenza all'ing. De Sanctis.

Nel corso della seduta del 22 dicembre 2014, il Consiglio di Amministrazione di IREN ha preso atto della volontà manifestata dal Vicepresidente dott. Andrea Viero di procedere nel percorso, già maturato nei mesi precedenti, mirato ad un suo progressivo disimpegno dai ruoli ricoperti all'interno del Gruppo IREN. In particolare, per garantire un'adeguata transizione sulle attività sin qui seguite, il dott. Viero – nel rinunciare ex art. 2385 cod. civ. alle cariche di Consigliere/Amministratore Delegato nelle società del Gruppo – ha peraltro dichiarato di essere disponibile a mantenere la carica di Vice Presidente di IREN fino al 30 aprile 2015, accogliendo la richiesta avanzata in questo senso dai principali azionisti pubblici di IREN e dallo stesso organo amministrativo.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 27 giugno 2013, ha nominato:

- il Comitato Controllo e Rischi, composto da tre Amministratori (la maggioranza dei quali indipendenti);
- il Comitato per la Remunerazione, composto da tre Amministratori (la maggioranza dei quali indipendenti).

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 3 dicembre 2013, ha nominato un apposito Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (composto da Amministratori tutti indipendenti).

In data 28 ottobre 2014 il Consiglio di Amministrazione di IREN, su proposta degli Amministratori Indipendenti, ha attribuito all'esistente Comitato per la Remunerazione le funzioni previste dall'art. 5 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A. in tema di nomine. A partire da tale data il Comitato ha assunto la denominazione di Comitato per la Remunerazione e le Nomine (sin d'ora anche "CRN").

Tenuto conto della struttura di *governance* della Società, anche a seguito delle modifiche introdotte con l'adozione del nuovo Statuto da parte dell'Assemblea dei Soci del 19 giugno 2013, sono stati individuati dall'Amministratore Delegato della Società (e indicati al CRN) quali dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo IREN i soggetti comunicati in conformità all'Allegato 1 al Regolamento Consob adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, nell'accezione del principio IAS 24. Nello specifico, nel corso dell'esercizio 2014, ad esclusione degli Amministratori (esecutivi o meno) e dei Sindaci effettivi, trattasi di:

- ing. Valter Pallano (Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN Mercato),
- ing. Fabio Giuseppini (Amministratore Delegato e Direttore Pianificazione e controllo di IREN Acqua Gas) e
- dott. Giuseppe Bergesio (Amministratore Delegato e Direttore Amministrazione Finanza e Controllo di IREN Energia, nonché Direttore *Risk Management* di IREN)<sup>1</sup>.

Si precisa che in data 13 marzo 2015 il Consiglio di Amministrazione ha preso atto dell'aggiornamento (a cura dell'Amministratore Delegato) dell'elenco dei Dirigenti con responsabilità strategiche, resosi necessario anche a seguito delle nomine dei nuovi Amministratori Delegati di alcune Società di Primo Livello e dell'intervento di razionalizzazione organizzativa avviato all'inizio del 2015, che ha portato alla costituzione delle *Business Unit* (BU) Ambiente, Energia, Mercato e Reti Acqua e Gas ed all'accentramento di tutte le funzioni di staff.

I Dirigenti con responsabilità strategiche sono pertanto, alla data della presente Relazione, i seguenti:

- quali Direttori delle Business Unit, ing. Roberto Paterlini (BU Ambiente – Amministratore Delegato IREN Ambiente), dott. Giuseppe Bergesio (BU Energia – Amministratore Delegato IREN Energia), ing. Valter Pallano (BU Mercato – Amministratore Delegato IREN Mercato), ing. Fabio Giuseppini e ing. Eugenio Bertolini (BU Reti Acqua e Gas – rispettivamente Amministratore Delegato e Direttore Generale delle due società IREN Acqua Gas e IREN Emilia);
- il Direttore Centrale Amministrazione, Finanza e Controllo, dott. Massimo Levrino;
- il Direttore Centrale Personale, Organizzazione e Sistemi Informativi, dott. Antonio Andreotti.

### **Organi e soggetti coinvolti nel processo di remunerazione**

I principali organi e soggetti coinvolti nella gestione della remunerazione degli Amministratori (anche investiti di particolari cariche ex art. 2389 cod. civ.), nonché dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono:

- **l'Assemblea dei Soci**, che:
  - determina, all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato, il compenso complessivo annuale per i componenti dell'organo amministrativo;
  - determina, ai sensi dell'art. 21 dello Statuto, l'importo massimo complessivo per la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche statutariamente previste;
  - esprime, ai sensi dell'art. 123-ter TUF, un voto non vincolante sulla prima parte della Relazione sulla politica di remunerazione predisposta dal Consiglio d'Amministrazione, ad essa sottoposta in sede di approvazione del bilancio annuale d'esercizio.

In particolare, in occasione del rinnovo dell'organo amministrativo di IREN avvenuto in data 27 giugno 2013 in occasione dell'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2012, l'Assemblea dei Soci ha formulato principi in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

<sup>1</sup> Si precisa che, a seguito della riorganizzazione avviata nel Gruppo IREN ed a far data dal 1° gennaio 2015, il dott. Bergesio non ricopre più il ruolo di Direttore Amministrazione Finanza e Controllo di IREN Energia (in forza di distacco), nonché di Direttore *Risk Management* di IREN ed ha assunto il ruolo di Direttore della *Business Unit* Energia.

- Il **Consiglio di Amministrazione**, che, in via esemplificativa:
  - definisce, ex art. 2389, comma 3, cod. civ., la struttura ed i compensi di qualsiasi natura per gli amministratori statutariamente investiti di particolari cariche (Presidente, Vice Presidente e Amministratore Delegato), su proposta del CRN e sentito anche il Collegio Sindacale;
  - definisce il compenso per la partecipazione degli Amministratori ai Comitati costituiti in seno allo stesso Consiglio;
  - definisce gli obiettivi di riferimento a cui è correlata la componente variabile annua dell'Amministratore Delegato, sia in sede di definizione che al momento della consuntivazione, avvalendosi in particolare del supporto del CRN;
  - definisce, su proposta del CRN, una politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
  - predispose la Relazione annuale sulla Remunerazione, su proposta del CRN;
  - si avvale, per l'espletamento delle funzioni sopra elencate, del CRN, composto da Amministratori in maggioranza indipendenti;
  
- l'**Amministratore Delegato**, che, in via esemplificativa:
  - determina concretamente, tenuto conto di quanto stabilito nella politica per la remunerazione, le retribuzioni dei dirigenti con responsabilità strategiche, sentito, ove previsto, il CRN;
  - definisce, nello specifico, gli obiettivi di riferimento a cui è correlata la componente variabile annua dei Dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi del supporto del CRN, sia in sede di definizione che al momento della consuntivazione.
  
- il **Comitato per la Remunerazione e le Nomine**, nominato dal Consiglio di Amministrazione, che svolge le funzioni specificate nel paragrafo successivo;
  
- il **Collegio Sindacale**, che svolge i compiti ad esso attribuiti dall'art. 2389, comma 3, cod. civ. e dal vigente Codice di Autodisciplina della Società (in specie in tema di attuazione delle regole di governo societario in materia di compensi e altri benefici) e partecipa, come membro invitato, nella persona del suo Presidente o di altro sindaco, alle riunioni del CRN;
  
- il **Management Aziendale**, che supporta l'attività del CRN, con compiti di segreteria e assistenza in materia di Diritto Societario (a cura della Direzione Affari Societari) e fornendo elementi e dati necessari all'istruttoria dei temi affrontati (a cura della Direzione del Personale).

### ***Composizione, attribuzioni e modalità di funzionamento del Comitato per la Remunerazione e le Nomine***

Ai sensi degli artt. 6.1 e 7.3 del vigente Codice di Autodisciplina della Società, il CRN è composto da Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti.

Alla data di approvazione della presente Relazione fanno parte del Comitato i seguenti Amministratori non esecutivi, per la maggior parte indipendenti: la dott.ssa Fabiola Mascardi (indipendente) – che svolge le funzioni di Presidente del Comitato –, il dott. Augusto Buscaglia<sup>2</sup> e il prof. avv. Ettore Rocchi (indipendente).

Almeno un componente del Comitato possiede una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

<sup>2</sup> Nominato, in sostituzione del sig. Roberto Walter Firpo, dall'Assemblea del 18 giugno 2014 sino alla scadenza dell'attuale organo amministrativo (e, più precisamente, sino all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2015). In data 4 luglio 2014, il Consiglio di Amministrazione della Società ha verificato in capo al dott. Buscaglia l'esistenza dei requisiti di indipendenza ai sensi degli artt. 147-ter, comma 4, e 148, comma 3, TUF e l'insussistenza dei requisiti ex art. 3 del Codice di Autodisciplina, nominandolo componente del Comitato per la Remunerazione.

Il Comitato, nello svolgimento delle sue funzioni, opera in conformità al Regolamento sul funzionamento dei Comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione, redatto su richiesta dello stesso Comitato in data 13 gennaio 2014 ed approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società nella seduta del 25 febbraio 2014.

Il Comitato svolge le funzioni in materia di remunerazione previste dall'art. 7.4 del vigente Codice di Autodisciplina adottato dalla Società ed in particolare le seguenti funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori con deleghe; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche; nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Ai sensi dell'art. 7.6 del vigente Codice di Autodisciplina della Società, il Comitato riferisce agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni (a tal fine è previsto che all'Assemblea annuale partecipi il Presidente o altro componente del Comitato).

Essendo il CRN in carica composto in maggioranza da amministratori indipendenti, esso agisce altresì in qualità di Comitato Indipendenti, ai sensi della normativa che disciplina le Operazioni con Parti Correlate (e del vigente Regolamento Interno in materia, sin d'ora anche "**Regolamento interno OPC**"), con riguardo alle decisioni che abbiano come oggetto la remunerazione degli Amministratori con deleghe e dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società.

Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione inerenti alla propria remunerazione.

Alle riunioni del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco da lui designato; possono comunque partecipare anche gli altri Sindaci.

Ad alcune delle riunioni del Comitato, su invito del Comitato stesso, partecipano i Dirigenti della Società, al fine di relazionare, per quanto di competenza, in merito a singoli punti all'ordine del giorno.

Il Comitato, nell'espletamento dei compiti ad esso affidati, ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti e può avvalersi dell'opera di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive, a condizione che questi non forniscano simultaneamente alla direzione del personale, agli Amministratori o ai Dirigenti con responsabilità strategiche servizi di significatività tale da compromettere in concreto l'indipendenza di giudizio dei consulenti stessi.

Per la scelta del consulente, il Comitato si attiene alle procedure previste nel Regolamento sul funzionamento dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, avvalendosi della Direzione Acquisti e Appalti di IREN, e verifica preventivamente che esso non si trovi in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

Alla fine dell'esercizio 2013, il Comitato ha rilevato la necessità di incaricare un consulente per l'attività di analisi delle retribuzioni di mercato nonché del posizionamento competitivo delle politiche aziendali e delle remunerazioni dei propri *manager* rispetto al mercato, funzionale all'elaborazione della Politica per la Remunerazione relativa all'esercizio 2014 ovvero agli esercizi successivi. A seguito di confronto competitivo tra leader del settore è stato selezionato quale consulente indipendente la società Towers Watson. Nel mese di settembre 2014, il Consulente ha concluso i suoi lavori, di cui si è tenuto conto nell'elaborazione della suddetta Politica.

### **Attività svolte dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine nell'esercizio 2014 e attività programmate per l'esercizio 2015**

Nel corso del 2014, il CRN attualmente in carica si è riunito complessivamente **14 volte** – con una partecipazione del **100%** dei suoi componenti e la costante presenza del Presidente del Collegio Sindacale – trattando i temi di seguito sintetizzati.

<b>Principali temi affrontati dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine</b>	
<b>aprile 2014</b>	<p>Aggiornamento dei lavori del Consulente incaricato dell'assistenza nella predisposizione del documento contenente le <i>policy</i> di Gruppo sulle remunerazioni degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.</p> <p>Formulazione di una proposta, da presentare all'organo amministrativo, inerente le modalità di calcolo e di liquidazione della parte di remunerazione spettante agli Amministratori costituita dal gettone di presenza alle sedute del Consiglio di Amministrazione (v. <i>infra</i> all'apposita sezione).</p>
<b>maggio 2014</b>	<p>Formulazione della proposta al Consiglio di Amministrazione, in merito ai compensi da corrispondere per la partecipazione al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate della Società.</p> <p>Esame della Relazione sulla Remunerazione di IREN relativa all'esercizio 2013 al fine della formulazione della proposta funzionale all'assunzione dei provvedimenti di spettanza da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.</p>
<b>Assemblea dei Soci del 18 giugno 2014</b>	
<b>giugno – luglio 2014</b>	Definizione di una proposta al Consiglio di Amministrazione in merito alla verifica del conseguimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2013 all'Amministratore Delegato di IREN.
<b>settembre 2014</b>	Definizione di una proposta (funzionale all'assunzione dei provvedimenti conseguenti da parte dei competenti organi di IREN) in merito agli obiettivi di <i>performance</i> correlati alla componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato di IREN e dei soggetti individuati quali Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo.
<b>novembre 2014</b>	Formulazione del parere di competenza (anche ai sensi dell'art. 8 del vigente Regolamento in materia di Operazioni con Parti Correlate di IREN) sulla generale impostazione dell'Accordo per la risoluzione anticipata consensuale dei rapporti in essere tra l'ing. De Sanctis (Amministratore Delegato e Direttore Centrale <i>Operations</i> e Strategie di IREN) e la Società nonché per la sua cessazione dalle cariche sociali rivestite nella medesima.
<b>dicembre 2014</b>	Formulazione del parere di competenza (anche ex art. 8 del vigente Regolamento in materia di Operazioni con Parti Correlate di IREN) in ordine alla congruità dei diversi aspetti economici e normativi contenuti nelle bozze della Lettera di Assunzione e della Scrittura Privata disciplinanti i rapporti fra la Società e il dott. Massimiliano Bianco (cooptato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 1° dicembre 2014 in qualità di Consigliere e Amministratore Delegato della Società) e verifica dell'insussistenza di una situazione di contrapposizione di interessi tra l'incarico di Amministratore Delegato e di Dirigente di IREN attribuito al dott. Massimiliano Bianco e la sua carica di Direttore Generale di Federutility (carica mantenuta per il tempo necessario all'individuazione del suo successore).

Alla data di approvazione della presente Relazione, il Comitato in carica si è già riunito, con la presenza del Presidente del Collegio Sindacale, 3 volte (ovvero in data 29 gennaio, 3 marzo, 25 marzo 2015), e la sua attività si è focalizzata in particolare, come già anticipato:

- sulla definizione della proposta di Linee guida in materia di politica retributiva degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 9 febbraio 2015;
- sulla definizione di una proposta, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione della Società per l'assunzione dei provvedimenti di competenza, circa la concreta applicazione della soglia massima di compenso per i Consiglieri delle Società del Gruppo, compresa IREN (v. *infra*);
- sull'aggiornamento dell'elenco dei Dirigenti con responsabilità strategiche, fornito dall'Amministratore Delegato della Società, resosi necessario anche a seguito delle nomine degli amministratori delegati di alcune Società di Primo Livello e dell'intervento di razionalizzazione organizzativa avviato all'inizio del 2015, e sull'esame delle proposte retributive per alcuni dei medesimi;
- sull'esame preliminare della presente Relazione, relativa all'esercizio 2014, ai fini della formulazione della proposta al Consiglio di Amministrazione della Società per l'assunzione dei provvedimenti di sua competenza.

Le prossime riunioni per l'esercizio in corso avranno indicativamente ad oggetto:

- la definizione di una proposta (funzionale all'assunzione dei provvedimenti conseguenti da parte dei competenti organi di IREN) in merito alla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato di IREN e dei soggetti individuati quali Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo;
- l'analisi dei risultati di voto sulla Sezione Prima della presente Relazione (avente ad oggetto la Politica per la remunerazione relativa agli esercizi successivi), sottoposta all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014 ai sensi del succitato art. 123-ter TUF;
- la finalizzazione di una proposta in merito al Piano di Incentivazione di Lungo Periodo (LTI), con le modalità opportune tenuto conto del fatto che esso rappresenta una novità nel Gruppo IREN;
- la valutazione di adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione della vigente politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, anche ai fini delle Linee guida in materia di politica per la remunerazione per il prossimo esercizio.

## ***Finalità e principi generali della Politica sulla Remunerazione***

### ***Finalità***

La Politica sulla remunerazione ha la finalità di attrarre e trattenere le migliori risorse funzionali allo sviluppo del Gruppo, riconoscerne le responsabilità attribuite, motivarne l'azione verso il raggiungimento degli obiettivi aziendali, premiando i risultati ottenuti.

L'obiettivo della politica è:

- l'incremento del valore per gli azionisti;
- il raggiungimento di risultati sostenibili e stabili nel breve e nel lungo periodo;
- la *retention* delle posizioni strategiche per la *governance* e per il *business*.

### ***Principi generali***

In coerenza con le raccomandazioni di cui al vigente Codice di Autodisciplina di IREN, la Politica sulla remunerazione è caratterizzata principalmente dai seguenti **criteri**:

- la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi di IREN, tenuto conto del settore di attività in

cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta e del complesso degli incarichi attribuiti;

- la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dell'amministratore nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- gli obiettivi di *performance* – ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili – sono predeterminati entro un limite massimo e sono misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di breve e di medio-lungo periodo;
- sono da prevedersi intese contrattuali che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (c.d. *claw back clause*);
- l'indennità eventualmente prevista per la cessazione del rapporto di amministrazione dovrà essere definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione;
- per quanto riguarda gli Amministratori non esecutivi, la remunerazione non è legata ai risultati economici conseguiti dall'emittente, ma commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto anche conto dell'eventuale partecipazione ad uno o più Comitati interni al Consiglio di Amministrazione.
- nessun Amministratore o Dirigente con responsabilità strategiche è destinatario di piani di remunerazione basati su azioni, salvo diversa motivata decisione dell'Assemblea dei Soci.

Si è tenuto inoltre conto di:

- deliberazioni in materia di compensi agli Amministratori effettuate dall'Assemblea degli Azionisti in data 27 giugno 2013, con particolare riferimento ai principi dell'onnicomprendività delle retribuzioni e dell'obbligo di riverso per il personale dipendente e agli importi stabiliti come compensi per Amministratore Delegato e Vice Presidente di IREN (per i quali si rimanda *infra*);
- indicazioni espresse dagli Azionisti pubblici sui titolari di posizioni da loro designati ai sensi dei patti parasociali vigenti;
- rilevanza complessiva delle posizioni e degli incarichi esaminati;
- politiche retributive adottate per la restante popolazione dirigenziale del Gruppo.

L'*iter* avviato di definizione della politica per la remunerazione degli Amministratori/dei Dirigenti con responsabilità strategiche relativa all'esercizio 2015 (così come già è avvenuto nel 2014) ha sempre tenuto conto dei principi declinati dall'Assemblea dei Soci che, in data 27 giugno 2013, ha provveduto al rinnovo dell'organo amministrativo per tre esercizi (2013-2014-2015) e alla determinazione del relativo compenso per l'intero arco del mandato.

In particolare, si tratta di principi ispirati alla logica del contenimento dei compensi, principi che hanno inciso, apportando diverse innovazioni, sulla politica delle remunerazioni già elaborata ed applicata negli esercizi precedenti e possono essere così enucleati:

- **onnicomprendività della retribuzione percepita per il rapporto di lavoro subordinato e obbligo di riversamento**, avente valenza per tutti i dirigenti/dipendenti delle Società del Gruppo, ad eccezione dell'Amministratore Delegato della Capogruppo, limitatamente alla sola componente retributiva fissa spettante per l'esercizio delle sue deleghe, in forza del quale: (i) tutte le cariche societarie ricoperte all'interno del Gruppo devono essere ricoperte senza alcun ulteriore compenso,

in quanto rientranti nelle mansioni; (ii) se taluno di detti dipendenti o dirigenti avrà diritto a percepire un compenso per cariche societarie ricoperte in società o enti estranei al Gruppo per designazione di una società del Gruppo, è obbligato a riversare tale compenso alla società datrice di lavoro del Gruppo;

- **prevalente utilizzo dei Consiglieri di amministrazione della Capogruppo IREN per cariche all'interno del Gruppo ed esterne**, con una **soglia massima di compenso**, in forza del quale in nessun caso un componente di un Consiglio di Amministrazione di una società del Gruppo (compresa la Capogruppo IREN) potrà ricevere un compenso complessivo, per sommatoria per vari incarichi e ruoli, superiore a euro 70.000,00 annui lordi, fatto salvo quanto stabilito per gli amministratori con deleghe<sup>3</sup>.

La medesima Assemblea ha altresì stabilito il **tetto massimo ai compensi complessivi degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dello statuto** (Presidente, Vicepresidente e Amministratore Delegato, tenuto conto dei principi sopra esposti), limiti di cui si darà conto nelle rispettive sezioni e che hanno continuato a guidare la predisposizione della politica per la remunerazione anche con riferimento all'esercizio 2015.

I criteri sopra enucleati, nonché i principi adottati dall'Assemblea, sono stati applicati, in quanto compatibili, anche alla determinazione – da parte degli organi a ciò delegati – della remunerazione dei **Dirigenti con responsabilità strategiche**, come previsto dal Codice di autodisciplina della Società (v. *infra* alla sezione dedicata).

I compensi complessivi stabiliti per i componenti dell'organo amministrativo nominato in data 27 giugno 2013 sono stati stabiliti con una decurtazione dell'ordine del 35% circa rispetto ai compensi riconosciuti nel precedente triennio; si può ritenere che la nuova Politica per la Remunerazione avviata dal secondo semestre 2013 sia in linea con la Direttiva MEF del 24 giugno 2013 e con il "Decreto del Fare" (D.L. 21 giugno 2013 n. 69, convertito con legge 9 agosto 2013, n. 98) che hanno stabilito che:

- il compenso ex art. 2389, comma 3 del codice civile per amministratori con deleghe non può essere superiore al 75% del trattamento economico complessivo determinato nel mandato antecedente al rinnovo;
- in sede di rinnovo del Consiglio di Amministrazione, è necessario provvedere a sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei soci la proposta di remunerazione degli amministratori con delega.

Il compenso complessivo per il Collegio Sindacale attualmente in carica è stato stabilito (all'atto della nomina, da parte dell'Assemblea dei Soci tenutasi in data 14 maggio 2012) con una decurtazione del 25% circa rispetto al compenso riconosciuto nel precedente triennio.

La Politica sulla Remunerazione è, inoltre, redatta ai sensi e per gli effetti di cui al vigente art. 5.1 lett. e) Regolamento interno OPC.

<sup>3</sup> Stante il limite massimo stabilito dall'Assemblea dei Soci tenutasi in data 27 giugno 2013 in euro 70.000 annui lordi per i membri del Consiglio di Amministrazione a titolo di compenso complessivo, le somme deliberate eccedenti tale limite non vengono riconosciute.

## ***Variazioni rispetto alla Politica sulla Remunerazione approvata nell'esercizio precedente***

La Politica sulla Remunerazione descritta *infra* nella presente Relazione costituisce una graduale evoluzione di quanto applicato in precedenza, con le peculiarità di cui sotto, fermo restando quanto deliberato in materia dall'Assemblea degli azionisti del 27 giugno 2013 (con particolare riferimento ai principi dell'onnicomprendività delle retribuzioni e dell'obbligo di riverso), nonché alle indicazioni espresse dagli azionisti pubblici sui titolari di posizioni apicali dai medesimi designati in base ai vigenti patti parasociali.

Le principali peculiarità della Politica sulla Remunerazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 9 febbraio 2015, rispetto all'esercizio precedente attengono a quanto segue:

- la Politica Retributiva sul Fisso a tendere prevede un allineamento delle retribuzioni ad un livello target (es. primo quartile) sul mercato di riferimento;
- in generale, è previsto che ai titolari di posizioni organizzative apicali venga attribuito uno specifico compenso (definibile come "indennità di posizione organizzativa") che non verrà più erogato in caso di spostamento ad altre posizioni;
- in particolare, per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato che svolgono le funzioni di Amministratori Delegati nelle Società di Primo Livello, è previsto che una parte della retribuzione fissa e variabile venga corrisposta come indennità collegata all'incarico di Amministratore con deleghe, con eventuale rinegoziazione di diversi trattamenti;
- sono stati rivisti gli Indicatori di Performance cui è correlata la corresponsione della parte variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche nonché i relativi meccanismi di incentivazione;
- saranno introdotte clausole di *claw-back* nei contratti individuali degli *executive*.

È inoltre prevista l'elaborazione di una proposta in merito al Piano di Incentivazione di Lungo Periodo (LTI), con le modalità ritenute opportune.

## ***Orientamenti e Linee Guida della politica per la remunerazione nell'esercizio 2015***

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CRN, con riferimento all'esercizio 2015, considerato che:

- in occasione dell'ultimo rinnovo del Consiglio di Amministrazione, da parte dell'Assemblea dei Soci del 27 giugno 2013, la Società ha applicato una significativa riduzione dei compensi complessivi dell'organo amministrativo rispetto ai compensi corrisposti nel precedente mandato e ha veicolato tale politica tra le società del Gruppo con organi in scadenza;
- sono state contenute le politiche salariali relative a tutto il management a partire dall'avvio dell'attuale ciclo di recessione economica;
- è stata avviata una ridefinizione strategico-organizzativa per l'intero Gruppo,

ritiene che occorra continuare l'impegno nella sfida competitiva essenziale per difendere e recuperare redditività ed al contempo avviare un nuovo ciclo di crescita nel medio-lungo periodo sul mercato nazionale, in coerenza con la missione e la strategia di sviluppo definita all'interno del Gruppo.

Alla luce di tale contesto di mercato e degli obiettivi rilevanti per l'esercizio in corso, è opportuno collocare la **Politica per la Remunerazione relativa all'anno 2015** delineandone le linee guida che seguono.

#### **COMPENSO DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI / PER LA PARTECIPAZIONE AI COMITATI COSTITUITI IN SENO AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Si confermano i compensi stabiliti dall'Assemblea dei Soci per la carica di **Consigliere** di IREN, quantificati in euro 18.000,00 annui lordi, oltre al rimborso per le spese sopportate in ragione dell'ufficio.

Parimenti invariati risultano i compensi aggiuntivi dovuti per la partecipazione ai **Comitati** costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione (Comitato per la Remunerazione e le Nomine, Comitato Controllo e Rischi e Comitato per le Operazioni con Parti Correlate), differenziati tra Presidente e altri componenti e determinati come segue: euro 10.000 annui lordi per la funzione di Presidente del Comitato / euro 5.000 annui lordi agli altri membri.

Con riferimento alla componente del pacchetto retributivo costituita dal **gettone di presenza** alle sedute del Consiglio di Amministrazione, si conferma la validità del tetto massimo complessivo di euro 70.000 annui lordi quale deliberato dall'Assemblea dei Soci, e si informa che si proseguirà con la liquidazione del *quantum* dovuto pro-capite con cadenza semestrale, in base alle effettive presenze registrate.

#### **COMPENSO PER LA CARICA DI PRESIDENTE**

Si conferma il complessivo pacchetto nella sua articolazione e valore, così come definito per l'esercizio 2014 e meglio descritto *infra*.

#### **COMPENSO PER LA CARICA DI VICEPRESIDENTE**

Si conferma il complessivo pacchetto nella sua articolazione e valore, così come definito per l'esercizio 2014 e meglio descritto *infra*.

#### **COMPENSO PER LA CARICA DI AMMINISTRATORE DELEGATO**

Fatto salvo quanto precisato *infra* in merito al piano di incentivazione variabile di breve periodo, per l'Amministratore Delegato in carica<sup>4</sup> si conferma il complessivo pacchetto nella sua articolazione e valore, così come definito dal Consiglio di Amministrazione del 3 dicembre 2014, previo parere favorevole del CRN, anche ai sensi del Regolamento interno OPC.

Nello specifico, il contratto di lavoro dirigenziale a tempo determinato stipulato dallo stesso con la Società in qualità di Direttore Centrale *Operations* e Strategie di IREN, efficace a far tempo dal 1° gennaio 2015 sino al 31 dicembre 2019, prevede, oltre ai compensi non monetari (*fringe benefit*) in linea con la prassi precedentemente attuata dalla Società, una retribuzione annua fissa (RAL) e un bonus annuo legato al raggiungimento di obiettivi predeterminati come Direttore Centrale *Operations* e Strategie di IREN (pari al 25% della Retribuzione Annuale Lorda ed al 20% circa della Retribuzione Globale Annuale).

In base al contratto di lavoro stipulato, è inoltre previsto un emolumento annuo lordo quale compenso fisso per l'assunzione delle responsabilità di Amministratore Delegato della Società.

Fatto salvo quanto appena esposto con riferimento al compenso fisso per la carica, anche per l'Amministratore Delegato, in quanto titolare di un rapporto di lavoro dipendente con la Società, è vincolante il principio di onnicomprensività della retribuzione corrisposta per il rapporto di lavoro dirigenziale, indicato nella delibera dell'Assemblea dei Soci (con conseguente non erogazione del compenso come Amministratore e della somma corrisposta a titolo di gettone di presenza, nonché riversamento alla società di appartenenza di eventuali compensi percepiti per cariche in società o enti estranei al Gruppo su designazione di una società del Gruppo).

<sup>4</sup> Dott. Massimiliano Bianco, cooptato in sostituzione del dimissionario ing. De Sanctis, dal Consiglio di Amministrazione di IREN del 1° dicembre 2014, e nominato nella medesima seduta quale Amministratore Delegato della Società.

### **Piano di Incentivazione di Breve Periodo**

Come anticipato, tenuto conto delle finalità sopra riportate e del posizionamento competitivo sul mercato di riferimento, la politica sulla remunerazione relativa all'Amministratore Delegato è articolata in una componente fissa annua lorda e in una componente variabile annua lorda. La remunerazione variabile annua lorda dell'Amministratore Delegato è predeterminata entro un limite massimo (pari al 25% della Retribuzione Annua Lorda ed al 20% circa della Retribuzione Globale Annua) ed è correlata al raggiungimento di obiettivi predefiniti e misurabili assegnati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del CRN.

Il sistema di incentivazione di breve periodo per l'Amministratore Delegato persegue l'obiettivo di:

- consentire di apprezzare la *performance* su variabili quantitative e qualitative con un diretto collegamento alla *performance* aziendale;
- garantire il carattere incentivante e la significatività della componente variabile rispetto alla Retribuzione Base;
- evitare la costruzione di meccanismi eccessivamente complessi e difficili da comunicare e gestire;
- orientare in modo selettivo la *performance* individuale, garantendo al contempo il conseguimento degli obiettivi di Gruppo e aziendali.

La selezione degli Indicatori di Performance e dei relativi pesi ha l'obiettivo di collegare gli incentivi alle *performance* aziendali in un'ottica di ritorno dell'investimento e deve essere basata sui seguenti razionali: (i) monitorare i tre obiettivi economico/finanziari principali per il Gruppo (Crescita Marginalità, Controllo Indebitamento e Incremento dell'Efficienza); (ii) condividere le responsabilità per progetti strategici di Gruppo e (iii) mantenere un focus sull'area di *business* di competenza specifica.

Gli indicatori di *performance* definiti vengono discussi all'inizio di ciascun anno in base alla strategia aziendale e alle priorità ad essa legate.

Nella selezione degli indicatori di *performance* si seguono i seguenti criteri:

- limitare il numero di Indicatori di *Performance*;
- definire almeno il 50% degli Indicatori di *Performance* per obiettivi di natura economica;
- definire almeno il 20% degli Indicatori di *Performance* per specifici progetti di integrazione e/o di ottimizzazione;
- utilizzare indicatori di tipo quantitativo o temporale o comunque con riscontri certificabili.

Le consuntivazioni degli obiettivi sono il più possibile mantenute nell'ambito delle competenze e delle prerogative del CRN, che potrà avvalersi direttamente, con le modalità che riterrà opportune, di risorse umane di IREN e del Gruppo, nonché di risorse esterne.

I meccanismi di incentivazione rappresentano il collegamento tra il risultato di *performance* sul singolo indicatore e l'erogazione complessiva dell'incentivo.

Per ciascun Indicatore di *Performance*, è sempre prevista una soglia fissata al 60% dell'obiettivo, con un target al 100% dell'obiettivo.

Rispetto a prassi di mercato presenti in varie Società, è previsto di non premiare l'*overachievement* (vale a dire il superamento degli obiettivi definiti al livello di budget), bensì prevedere che siano individuabili uno o (massimo) due obiettivi particolarmente rilevanti e sfidanti, il cui superamento (in misura significativa) possa dar luogo ad una compensazione – per un importo non superiore a quello stabilito per tali obiettivi, e sempre nel rispetto dell'importo massimo erogabile stanziato – dell'eventuale mancato raggiungimento di altri obiettivi. Inoltre è ipotizzabile uno specifico meccanismo di incentivazione consistente nella possibilità di incremento progressivo del rapporto tra retribuzione fissa e variabile a fronte del conseguimento del 100% di

tutti gli obiettivi nell'anno precedente, scelta che consente anche di raggiungere un rapporto fra retribuzione incentivante a breve e retribuzione fissa più aderente alle *best practices* di mercato.

Le curve di performance sono due, lineare o "a gradoni"; e possono essere previste anche soglie di tipo on/off. La curva "lineare" (con pendenze da definirsi caso per caso) si applica, in particolare, agli indicatori economico-quantitativi mentre quella "a gradoni" trova applicazione per gli indicatori progettuali; le soglie on/off sono utilizzabili in entrambi i casi.

Da ultimo è previsto di concordare clausole di *claw-back*, di cui al Codice di Autodisciplina, per cui la retribuzione e gli eventuali compensi variabili in qualità di Amministratore con deleghe per Piani di Incentivazione di breve periodo non saranno dovuti e, se già erogati, dovranno essere restituiti, qualora:

- siano stati determinati sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati, a prescindere dal fatto che detta erroneità sia, o meno, imputabile al dirigente con responsabilità strategiche che ne ha beneficiato;
- i risultati non si siano stati mantenuti nei resoconti economici e finanziari della Società e del Gruppo per un periodo da stabilirsi preventivamente all'atto della determinazione dell'incentivo ovvero,
- per quegli obiettivi consistenti in specifici progetti, non si siano riscontrati come consolidatisi alla luce di un "audit" indipendente da disporsi trascorso un determinato periodo dal compimento del progetto.

#### ***Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro***

Per l'Amministratore Delegato di IREN sono previsti i trattamenti e le competenze di fine rapporto stabilite dal contratto collettivo nazionale di riferimento.

Si precisa che, qualora venissero conclusi accordi integrativi per il riconoscimento di indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica e/o lo scioglimento del rapporto con la Società, dette indennità vengono definite in modo tale che il loro ammontare complessivo non superi un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione. Parimenti, ai sensi del vigente Codice di Autodisciplina, la Società rende note, ad esito dei processi interni che conducono all'attribuzione o al riconoscimento di dette indennità e/o degli altri benefici, informazioni dettagliate in merito, mediante un comunicato diffuso al mercato.

#### ***Benefici non monetari***

Per l'Amministratore Delegato sono previsti trattamenti e *benefit* in linea con le *policy* di Gruppo per i manager di fascia più elevata, ivi comprese polizze D&O, eventuale rimborso spese di assistenza legale non coperte da polizze e manleva per richieste di pagamenti di oneri, imposte tasse ecc. per fatti connessi all'esercizio della carica, escluse le ipotesi di dolo o colpa grave.

#### ***COMPENSO PER GLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE***

##### ***Politica Retributiva sul Fisso***

Gli interventi proposti per il 2015 attengono ad un allineamento delle retribuzioni ad un livello target (es. primo quartile) sul mercato di riferimento, evitando:

- (i) che ruoli con un peso superiore possano avere un pacchetto retributivo complessivo inferiore a quello di uno o più dei propri riporti;
- (ii) al contempo, che si determinino squilibri fra i ruoli in esame, tenendo conto di fattori quali deleghe attribuite, caratteristiche delle Società gestite (numero dipendenti, fatturato, investimenti medi) e del settore merceologico in cui operano, nonché delle competenze richieste.

In particolare, quanto alle indicazioni provenienti dagli Azionisti circa il trattamento remunerativo complessivo dell'Amministratore Delegato della Società Capogruppo (in quanto figura apicale dirigenziale – o meno – di

diretta designazione da parte degli stessi ai sensi dei patti parasociali vigenti), la Politica per la Remunerazione prevede che il non superamento dello stesso debba considerarsi in senso assoluto (quanto al rispetto della soglia massima), ma non debba agire in senso proporzionale sulle altre figure dirigenziali (di non diretta designazione da parte degli Azionisti), le quali potranno pertanto percepire retribuzioni e/o compensi superiori a quelli astrattamente derivanti da una rigida ponderazione rispetto alle responsabilità e alle funzioni dell'Amministratore Delegato.

Da ultimo, tenuto conto del principio di omnicomprensività della retribuzione e dell'obbligo di riverso, per evitare che – in caso di cessazione dalla carica come Amministratori con deleghe – non sia possibile una diminuzione della retribuzione complessiva, per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato è previsto che una parte della retribuzione fissa sia attribuita come indennità collegata all'incarico di Amministratore con deleghe e che i titolari di posizioni organizzative apicali abbiano uno specifico compenso (definibile come "indennità di posizione organizzativa") che non verrà più erogato in caso di spostamento ad altre posizioni.

### **Piano di Incentivazione di Breve Periodo**

Il sistema di incentivazione di breve periodo per i Dirigenti con responsabilità strategiche, che persegue gli obiettivi già specificati *supra* con riferimento all'Amministratore Delegato, prevede percentuali di retribuzione variabile presenti sul mercato per figure analoghe, e in misura comunque non inferiore al 20% della retribuzione fissa come dipendenti. Al fine specifico di raggiungere un rapporto fra retribuzione incentivante a breve e retribuzione fissa più aderente alle *best practices* di mercato, uno specifico meccanismo di incentivazione è individuato nella possibilità di incremento progressivo di tale rapporto a fronte del conseguimento del 100% di tutti gli obiettivi nell'anno precedente.

Anche in questo caso, tenuto conto del principio di omnicomprensività della retribuzione e dell'obbligo di riverso, per evitare che – in caso di cessazione dalla carica come Amministratori con deleghe – non sia possibile una diminuzione della retribuzione complessiva, per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato è previsto che una parte della retribuzione variabile sia attribuita con un collegamento esplicito all'incarico come Amministratore con deleghe; analogamente potrà avvenire per parte della retribuzione variabile collegata a indennità di posizioni organizzative.

La selezione degli Indicatori di Performance e dei relativi pesi si basa sui seguenti razionali (già anticipati *supra* con riferimento all'Amministratore Delegato): (i) monitorare i tre obiettivi economico/finanziari principali per il Gruppo (Crescita Marginalità, Controllo Indebitamento e Incremento dell'Efficienza); (ii) condividere le responsabilità per progetti strategici di Gruppo e (iii) mantenere un focus sull'area di business di competenza specifica.

Gli indicatori di *performance* definiti dovranno vengono discussi all'inizio di ciascun anno in base alla strategia aziendale e alle priorità ad essa legate.

Nella selezione degli indicatori di *performance* si seguono i seguenti criteri:

- limitare il numero di Indicatori di *Performance*;
- definire almeno il 50% degli Indicatori di *Performance* per obiettivi di natura economica;
- definire almeno il 20% degli Indicatori di *Performance* per obiettivi specifici dell'area di business gestita;
- utilizzare indicatori di tipo quantitativo o temporale o comunque con riscontri certificabili.

Con riferimento all'*iter* seguito per la consuntivazione degli obiettivi assegnati ai Dirigenti con responsabilità strategiche, ai meccanismi di incentivazione e alle curve di *performance*, si rinvia *supra* a quanto esposto relativamente all'Amministratore Delegato della Società.

Parimenti, anche con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche, è previsto di concordare con i singoli interessati clausole di *claw-back*, alle condizioni già anticipate *supra* relativamente all'Amministratore Delegato.

### ***Benefici non monetari***

I trattamenti economici non monetari devono essere in linea con quelli del mercato, includendo non solo "strumenti di lavoro" e l'auto ad uso promiscuo, ma anche coperture previdenziali ed assicurative, fra cui le polizze c.d. "D&O" relative ad ipotesi di responsabilità civile e/o penale per fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni di dirigente e di Amministratore, l'assicurazione infortuni extraprofessionali, la contribuzione ai fondi di previdenza e assistenza sanitaria contrattuali, un'assistenza sanitaria integrativa con estensione al nucleo familiare.

In tale ambito, oltre alla possibilità di rimborso delle spese sostenute per istruzione (propria o di famigliari a carico), nel limite e in sostituzione degli importi percepibili a titolo di retribuzione incentivante, si evidenzia anche quella di attribuzione di un alloggio senza obbligo di dimora o trattamenti simili, strumenti che vengono utilizzati nell'ambito dei principi sopra esposti.

L'utilizzo di tali trattamenti deve essere valutato caso per caso.

### ***Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro***

Per tutti gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche sono previsti i trattamenti e le competenze di fine rapporto stabilite dal contratto collettivo nazionale di riferimento. Possono essere inoltre previsti specifici compensi per i casi in cui si rilevi la necessità di stipulare patti di non concorrenza.

Si precisa che, qualora venissero conclusi accordi integrativi per il riconoscimento di indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica e/o lo scioglimento del rapporto con la Società, dette indennità vengono definite in modo tale che il loro ammontare complessivo non superi un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione.

### ***PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO PERIODO PER L'AMMINISTRATORE DELEGATO/GLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE***

Per l'Amministratore Delegato e per i Dirigenti con responsabilità strategiche non è attualmente presente una remunerazione variabile di medio-lungo periodo (LTI). La proposta di Piano di Incentivazione di Lungo Periodo sarà definita dal CRN dopo l'approvazione del Piano Industriale al fine di garantire il massimo allineamento tra gli obiettivi aziendali pluriennali e il piano stesso, verificata preliminarmente, in tal senso, la volontà dell'Assemblea degli Azionisti, anche ai fini della scelta degli strumenti (finanziari o monetari, ad es.) da adottarsi, tenendo conto delle indicazioni in materia di retribuzioni dei titolari di posizioni da loro designati ai sensi dei patti parasociali vigenti.

### ***Coerenza con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio***

Gli interessi di lungo periodo della Società e la politica di gestione del rischio di Gruppo sono parte integrante del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi del Gruppo (cfr. Linee di indirizzo per il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, approvate dal Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 3 dicembre 2013; *Risk policies*, approvate dal Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 29 luglio 2014), in conformità al quale è stata predisposta la Politica per la Remunerazione. Pur non essendo al momento previsto un piano di incentivazione sul lungo termine, sia gli obiettivi a breve termine, sia i sistemi di controllo interno garantiscono il perseguimento degli interessi di lungo termine della Società e una corretta gestione del rischio.

### ***Riferimento a politiche retributive di altre società***

Come anticipato, la Politica per la Remunerazione descritta nella presente sezione è stata definita tenuto conto dell'analisi svolta da Towers Watson sul posizionamento retributivo dell'Amministratore Delegato di IREN e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché di altre analisi retributive utilizzate in sede aziendale, con riferimento a società di dimensioni simili/con particolare *focus* sul settore energia e a ruoli analoghi in termini di contenuto / livello di responsabilità.

## SEZIONE SECONDA

### Prima parte – Attuazione politiche retributive 2014

Si fornisce, di seguito, la descrizione degli interventi retributivi attuati nel 2014 a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

L'attuazione della politica retributiva relativa all'esercizio 2014, anche alla luce delle funzioni del Comitato per la Remunerazione e le Nomine ai sensi del vigente Codice di Autodisciplina (art. 7.4 *"Il Comitato per la Remunerazione: (...) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori con deleghe; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia)*) è risultata coerente con la Politica sulla Remunerazione relativa al medesimo esercizio.

#### **REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE**

Il pacchetto retributivo degli Amministratori investiti di particolari cariche della Capogruppo si compone di una componente fissa, corrisposta per l'esercizio della carica, integrativa rispetto al compenso da amministratore per la durata del mandato (pari ad euro 18.000,00 annui lordi), al gettone di presenza per ciascuna seduta del Consiglio di Amministrazione, al rimborso delle spese sostenute nell'espletamento delle proprie funzioni, nonché ai benefici non monetari (per tali voci si rimanda *infra* alle sezioni dedicate).

L'articolazione di tali emolumenti è stata stabilita dal Consiglio di Amministrazione del 23 luglio 2013, su proposta del competente Comitato e tenuto conto (i) dei limiti massimi fissati dall'Assemblea dei Soci del 27 giugno 2013; (ii) dei già richiamati principi generali in tema di retribuzione (principalmente, del principio di onnicomprensività della retribuzione da rapporto di lavoro dipendente).

Come anticipato, l'Assemblea dei Soci ha stabilito un limite massimo complessivo per i compensi fissi dei componenti del Consiglio di Amministrazione investiti di particolari cariche previste dallo Statuto, quantificandolo in euro **207.000,00 annui lordi (al netto dei 40.000 euro annui lordi per il Vice Presidente, riversati in forza di quanto esposto *infra*)** e incaricando il Consiglio di Amministrazione di provvedere alla ripartizione dei compensi entro il limite anzidetto.

Si precisa che per gli Amministratori investiti di particolari cariche aventi un contratto di lavoro dipendente con la Società sono vigenti i principi stabiliti dall'Assemblea dei Soci del 27 giugno 2013, ed in specie il principio dell'onnicomprendività della retribuzione da rapporto di lavoro dipendente e dell'obbligo di riverso, come meglio specificato *infra* nelle sezioni dedicate.

#### **PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Il Consiglio di Amministrazione di IREN del 23 luglio 2013, nel rispetto del *cap* massimo stabilito dall'Assemblea dei Soci e su proposta del competente Comitato, ha definito per il Presidente del Consiglio di Amministrazione in carica una remunerazione annua lorda integrativa fissa per le deleghe conferitegli in conformità allo Statuto. Detta remunerazione, come già anticipato, è da intendersi integrativa del compenso da amministratore stabilito dall'Assemblea dei Soci e del gettone di presenza, nonché del rimborso delle spese e dei compensi non monetari (*fringe benefit*) in linea con la prassi precedentemente attuata dalla Società.

Ha altresì deliberato che la somma degli ammontari di cui sopra costituisca un *plafond* massimo, anche per qualunque carica che il Presidente avesse a rivestire, in relazione al suo ruolo, in società e/o enti partecipati dalla Società e/o su designazione della Società e/o di società controllate, direttamente e/o indirettamente, esclusivamente e/o congiuntamente, dalla Società.

Non è prevista per il Presidente una componente variabile della retribuzione.

## **VICE PRESIDENTE**

Il pacchetto retributivo del Vice Presidente di IREN (che ha ricoperto, sino al 22 dicembre 2014, la carica di Amministratore Delegato di IREN Emilia S.p.A., Amministratore Delegato di IREN Ambiente S.p.A. e altri incarichi come Amministratore in società del Gruppo) è costituito dalla sola componente fissa (RAL) in relazione al suo rapporto di lavoro subordinato. Sono altresì riconosciuti quali fringe benefits non monetari l'uso promiscuo dell'autovettura, nonché altri benefit non monetari (vedi *infra* nella sezione dedicata).

Il Consiglio di Amministrazione di IREN del 23 luglio 2013, nel rispetto del *cap* massimo stabilito dall'Assemblea dei Soci e su proposta del competente Comitato, ha infatti definito per il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione in carica una remunerazione annua lorda integrativa fissa per le deleghe conferitegli in conformità allo Statuto. Detta remunerazione, come già anticipato, deve intendersi integrativa del compenso da Amministratore stabilito dall'Assemblea dei Soci e del gettone di presenza.

Tuttavia, nel caso dell'attuale Vice Presidente di IREN, titolare di un rapporto di lavoro come dirigente con altra società del Gruppo (Direttore Generale della società di primo livello IREN Emilia), tutte le somme di cui sopra – alla luce del “Principio della onnicomprensività della retribuzione percepita per il rapporto di lavoro subordinato” sopra riportato – non sono state erogate.

Parimenti, tutti i compensi deliberati per le cariche societarie ricoperte all'interno del Gruppo non sono percepiti, in quanto assorbiti nella retribuzione corrisposta per il rapporto di lavoro dipendente, alla luce del “Principio della onnicomprensività della retribuzione percepita per il rapporto di lavoro subordinato” deliberato dall'Assemblea dei Soci.

Nel corso del 2014, il CRN ha esaminato preliminarmente, rispetto all'assunzione dei provvedimenti di competenza da parte del Consiglio di Amministrazione, i possibili obiettivi di performance per il Vice Presidente della Società per l'esercizio di riferimento.

A riguardo, si ricorda che la medesima Assemblea ha deliberato il principio dell'eliminazione della parte variabile (MBO) nelle retribuzioni dei dirigenti di vertice (Presidente, Amministratore Delegato e Direttore Generale) – a suo tempo fissata in euro 38.000 annui – che avevano ricoperto tali cariche nel precedente mandato 2010-2013 (in tale novero rientra il Vicepresidente di IREN, già Direttore Generale della Società sino al 26 giugno 2013, per il quale non è stato pertanto stabilito alcun incentivo economico variabile).

## **AMMINISTRATORE DELEGATO**

Con riferimento all'Amministratore Delegato in carica sino al 30 novembre 2014, ing. Nicola De Sanctis, il Consiglio di Amministrazione del 23 luglio 2013 ha approvato i termini del contratto di lavoro dirigenziale a termine stipulato dallo stesso con la Società come Direttore Centrale *Operations* e Strategia di IREN, che prevede, oltre ai compensi non monetari (*fringe benefit*) in linea con la prassi precedentemente attuata dalla Società e ad un rimborso spese forfettario all'inizio del rapporto, una retribuzione annua fissa (RAL) e un bonus annuo legato al raggiungimento di obiettivi predeterminati e misurabili assegnati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del competente Comitato, come Direttore Centrale *Operations* e Strategia di IREN.

In base al contratto di lavoro stipulato era inoltre previsto un emolumento annuo lordo quale compenso fisso per l'assunzione delle responsabilità di Amministratore Delegato della Società.

Fatto salvo quanto appena esposto con riferimento al compenso fisso per la carica, anche per l'ing. De Sanctis, in quanto titolare di un rapporto di lavoro dipendente con la Società, è stato vincolante il principio di onnicomprensività della retribuzione corrisposta per il rapporto di lavoro dirigenziale, indicato nella delibera dell'Assemblea dei Soci (con conseguente non erogazione del compenso come Amministratore e della somma corrisposta a titolo di gettone di presenza, nonché riversamento alla società di appartenenza di eventuali compensi percepiti per cariche in società o enti estranei al Gruppo su designazione di una società del Gruppo).

Con riferimento agli obiettivi relativi all'esercizio 2013 assegnati all'ing. De Sanctis dal Consiglio di Amministrazione della Società, nella seduta del 14 novembre 2013, previo parere favorevole del Comitato

per la Remunerazione (ora CRN), ne è stato valutato il conseguimento nella misura del 98,38% dal Consiglio di Amministrazione della Società, nella seduta del 29 luglio 2014, su proposta del medesimo Comitato. A tale percentuale è stato proporzionato il riconoscimento dell'incentivo annuale (previsto in massimi euro 50.000 annui lordi).

Nel corso del 2014, il Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere del CRN, ha definito la scheda degli obiettivi di *performance* per l'esercizio 2014 dell'ing. De Sanctis (per quanto riguarda la consuntivazione dei risultati relativi all'esercizio 2014, si rinvia *infra* alla sezione "*Indennità di fine carica/per la cessazione del rapporto di lavoro*").

Con riferimento all'Amministratore Delegato in carica, dott. Massimiliano Bianco, cooptato – in sostituzione del dimissionario ing. De Sanctis – dal Consiglio di Amministrazione di IREN del 1° dicembre 2014, per l'esercizio 2014 è prevista l'erogazione dell'emolumento fisso per la carica (ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ.), stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 3 dicembre 2014, previo parere del CRN e sentito il Collegio Sindacale, in euro 42.500,00 annui lordi nonché dell'emolumento stabilito a titolo di gettone di presenza per le sedute del Consiglio di Amministrazione tenutesi nel periodo 1° dicembre-31 dicembre 2014. A far data dal 1° gennaio 2015 (data di inizio del rapporto di lavoro dirigenziale a tempo determinato con la Società, in qualità di Direttore Centrale *Operations* e Strategie di IREN) trovano applicazione le condizioni di cui al contratto di lavoro dirigenziale fra il suddetto e la Società, approvate dal Consiglio di Amministrazione del 3 dicembre 2014, previo parere favorevole del CRN, anche ai sensi del Regolamento interno OPC (esposte *supra* al par. "*Orientamenti e Linee Guida della Politica per la Remunerazione nell'esercizio 2015*"). Gli obiettivi di performance per il corrente esercizio (al superamento dei quali è subordinata la corresponsione della componente variabile della remunerazione) verranno assegnati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del CRN.

#### **REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI**

Essa è costituita da una componente predeterminata in cifra fissa annua quali membri dell'organo sociale, quantificata dall'Assemblea dei Soci del 27 giugno 2013 in euro 18.000,00 annui lordi, oltre al rimborso per le spese sopportate in ragione dell'ufficio.

Quale componente della retribuzione, la medesima Assemblea ha riconosciuto altresì un gettone di presenza legato alla partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione, per la cui quantificazione si rimanda a quanto sotto esposto al paragrafo "Gettone di presenza alle sedute del Consiglio di Amministrazione" specificato, nonché *infra* alla Sezione II – Seconda parte – Tabella 2, alla voce "Gettone di presenza".

Ai sensi dell'art. 7.12 Codice di Autodisciplina di IREN, per gli Amministratori non esecutivi non sono previste forme di remunerazione variabili connesse ai risultati aziendali, né basate su azioni, fatta salva – in quest'ultimo caso – diversa motivata decisione dell'Assemblea dei Soci.

Per quanto riguarda la somma fissa dovuta a titolo di partecipazione a uno o più Comitati endoconsiliari, si rimanda *infra* al paragrafo "Compenso per la partecipazione a Comitati interni al Consiglio di Amministrazione".

Si ricorda in proposito che, in forza del principio della soglia massima di compenso, deliberato dall'Assemblea dei Soci, in nessun caso un componente di un Consiglio di Amministrazione di una società del Gruppo (compresa la Capogruppo IREN) potrà ricevere un compenso complessivo, per sommatoria per vari incarichi e ruoli, superiore a euro 70.000,00 annui lordi, fatto salvo quanto stabilito per gli Amministratori con deleghe<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Stante il limite massimo stabilito dall'Assemblea dei Soci tenutasi in data 27 giugno 2013 in euro 70.000 annui lordi per i membri del Consiglio di Amministrazione a titolo di compenso complessivo, eventuali somme deliberate eccedenti tale limite non saranno riconosciute.

### **GETTONE DI PRESENZA ALLE SEDUTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Come anticipato, la componente fissa del compenso degli Amministratori (anche investiti di particolari cariche ex art. 2389 cod. civ.) è integrata da una somma variabile corrisposta per la partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione, stabilita dall'Assemblea dei Soci in massimi € 700,00 lordi pro-capite per seduta, nel rispetto di un *cap* complessivo annuo per l'intero Consiglio di Amministrazione di euro 70.000,00.

Con riferimento a tale limite massimo, il Comitato per la Remunerazione (ora CRN), tenuto conto che detto principio ha preso validità in corso d'esercizio, e precisamente dal 27 giugno 2013 (data in cui si è tenuta la prima riunione del Consiglio di Amministrazione attualmente in carica), ha invitato il Consiglio di Amministrazione a provvedere affinché *“la suddetta soglia dei 70.000 euro venga riparametrata in misura corrispondente ai suoi 7/12 (ossia nell'ordine di circa 40.000 euro)”* e affinché *“venga verificato, sulla base del trend della partecipazione alle sedute sino al 31.12.2013, su quali valori potrebbe attestarsi l'ammontare del gettone di presenza a seduta per amministratore al fine di rispettare il limite stabilito dall'assemblea”*.

Il Consiglio di Amministrazione del 23 luglio 2013 ha preso atto di quanto suggerito dal suddetto Comitato, riservandosi di quantificare in seguito, su proposta dello stesso Comitato, il *quantum* dovuto a tale titolo a ciascun Amministratore.

Monitorato il *trend* della partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione nel periodo di riferimento, il Comitato, in data 10 aprile 2014, ha proceduto con la definizione dei criteri per la quantificazione del valore medio da attribuirsi al gettone di presenza. Il Consiglio di Amministrazione di IREN, nella seduta del 29 aprile 2014, ha approvato le modalità di calcolo del gettone.

Per l'esercizio 2014, il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del medesimo Comitato e tenuto conto dei criteri approvati, ha quantificato il *quantum* dovuto a titolo di gettone di presenza con cadenza semestrale (nelle sedute del 29 luglio 2014 e del 9 febbraio 2015), determinandolo, per le sedute tenutesi durante il I° semestre 2014, in euro 449,00 medi pro-capite per seduta e, per le sedute tenutesi durante il II° semestre 2014, in euro 294,00 medi pro-capite per seduta (v. *infra* alla Sezione II – Seconda parte – Tabella 2, alla voce “Gettone di presenza”).

### **COMPENSO PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI INTERNI AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Per la partecipazione ai Comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione (Comitato controllo e rischi e Comitato per la Remunerazione) l'Assemblea dei Soci ha deliberato *“di stabilire che per i Comitati (Comitato controllo e rischi e Comitato per la remunerazione) sia attribuito al Presidente un compenso pari ad Euro 10.000 annui lordi ed agli altri due componenti un compenso pari ad Euro 5.000 annui lordi”*.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione (ora CRN), nella seduta del 23 luglio 2013, ha preso atto e, per quanto di competenza, approvato i compensi indicati dall'Assemblea.

Per la partecipazione al Comitato Operazioni con Parti Correlate della Società, istituito in data 3 dicembre 2013, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 14 maggio 2014, su proposta del Comitato per la Remunerazione (ora CRN), ha attribuito al Presidente e ai componenti di detto Comitato un compenso in linea con quelli degli altri Comitati endoconsiliari.

### **FRINGE BENEFITS PER AMMINISTRATORI E PER DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

Per i componenti del Consiglio di Amministrazione è attivata una specifica copertura assicurativa aziendale in materia di responsabilità civile verso terzi.

Ai tre amministratori con deleghe (Presidente, Vicepresidente e Amministratore Delegato) sono riconosciuti il *benefit* dell'auto aziendale utilizzabile per uso promiscuo e le coperture assicurative quali amministratori, nonché gli usuali *benefits* stabiliti per i dirigenti. Il Presidente non usufruisce tuttavia al momento del *benefit* dell'auto aziendale.

Per quanto riguarda i dati gestiti dal Gruppo IREN come sostituto d'imposta rispettivamente del Presidente del Consiglio di Amministrazione, del Vice Presidente e dell'Amministratore Delegato, si rappresenta che

vengono assoggettati alle tassazioni di legge tutti i compensi percepiti dai nominati a titolo di retribuzioni fisse e variabili nonché i vari *fringe benefits* risultanti alla Direzione del Personale di IREN, di seguito elencati:

- autovettura uso promiscuo (Amministratore Delegato e Vicepresidente);
- utilizzo alloggio in locazione (Vicepresidente);
- componente extraprofessionale dell'assicurazione infortuni dirigenti del Gruppo IREN (Amministratore Delegato e Vicepresidente);
- copertura assicurativa specifica per malattia e infortuni per il Presidente ed il nucleo familiare.

Anche per l'Amministratore Delegato in carica a far tempo dal 1° dicembre 2014 è prevista la possibilità dell'utilizzo di un alloggio in locazione, ma al momento il medesimo non ha usufruito di tale *benefit*.

#### **RETRIBUZIONE DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

Come già anticipato *supra* al par. "Governance e Compliance", ad eccezione degli Amministratori (esecutivi o meno) e dei Sindaci, nel corso del 2014 sono stati qualificati quali Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo gli Amministratori Delegati di IREN Mercato, IREN Acqua Gas e IREN Energia. Di seguito si riportano i trattamenti retributivi attuati nel corso dell'esercizio 2014 a favore dei suddetti.

#### **Pacchetto retributivo Amministratore Delegato e Direttore Generale IREN Mercato**

Nella seduta del 25 settembre 2013, il Comitato per la Remunerazione (ora CRN) ha espresso parere favorevole sulla conferma della composizione della retribuzione fissa e variabile già riconosciuta all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN Mercato, costituita da una retribuzione annua fissa (RAL) e da una retribuzione annua variabile di breve periodo pari al 25% circa della retribuzione fissa. L'incentivo annuale nell'esercizio 2014 è stato corrisposto a fronte della consuntivazione, da parte dell'Amministratore Delegato della Società, degli obiettivi definiti per il 2013. Nel corso del 2014, l'Amministratore Delegato, previo parere del competente Comitato, ha definito le schede degli obiettivi di *performance* cui è subordinata la corresponsione della componente variabile della remunerazione 2014 che sarà corrisposta nel corrente esercizio. Sono altresì riconosciuti quali *fringe benefits* non monetari l'uso promiscuo dell'autovettura, nonché l'assicurazione infortuni riconosciuta ai dirigenti del Gruppo.

#### **Pacchetto retributivo Amministratore Delegato di IREN Energia (e Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo della medesima società e Direttore Risk Management di IREN)<sup>6</sup>**

Ferma restando la necessità di verificare ulteriormente la rispondenza dei pacchetti retributivi dei dirigenti con responsabilità strategiche individuati in seguito al cambiamento di *governance* del Gruppo, il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato è costituito da una parte fissa (RAL) e da una parte variabile di breve periodo.

L'importo massimo erogabile a titolo di retribuzione variabile è pari al 20% circa della RAL. L'incentivo annuale nell'esercizio 2014 è stato corrisposto a fronte della consuntivazione, da parte dell'Amministratore Delegato della Società, degli obiettivi definiti per il 2013. Nel corso del 2014, l'Amministratore Delegato, previo parere del competente Comitato, ha definito le schede degli obiettivi di *performance* cui è subordinata la corresponsione della componente variabile della remunerazione 2014 che sarà corrisposta nel corrente esercizio.

Tenuto conto del obbligo di riversamento, il compenso (fisso e variabile) previsto per l'assunzione della carica di Amministratore Delegato di IREN Energia è stato riconosciuto come voce *ad hoc* della retribuzione per il rapporto di lavoro dipendente. Sono altresì riconosciuti quali *fringe benefits* non monetari l'uso promiscuo dell'autovettura, nonché l'assicurazione infortuni riconosciuta ai dirigenti del Gruppo.

<sup>6</sup> Si precisa che, a seguito della riorganizzazione avviata nel Gruppo IREN ed a far data dal 1° gennaio 2015, il dott. Bergesio non ricopre più il ruolo di Direttore Amministrazione Finanza e Controllo di IREN Energia, nonché di Direttore *Risk Management* di IREN ed ha assunto il ruolo di Direttore della Business Unit Energia.

## **Pacchetto retributivo Amministratore Delegato e Direttore Pianificazione e Controllo di IREN Acqua Gas**

Analogamente a quanto già manifestato *supra*, e quindi ferma restando la necessità di verificare ulteriormente la rispondenza del pacchetto retributivo in relazione al nuovo ruolo detenuto in seguito al cambiamento di *governance*, il pacchetto retributivo è costituito da una parte fissa (RAL) e da una parte variabile di breve periodo.

L'importo massimo erogabile a titolo di retribuzione variabile è pari al 20% della RAL. L'incentivo annuale nell'esercizio 2014 è stato corrisposto a fronte della consuntivazione, da parte dell'Amministratore Delegato della Società, degli obiettivi definiti per il 2013. Nel corso del 2014, l'Amministratore Delegato, previo parere del competente Comitato, ha definito le schede degli obiettivi di *performance* cui è subordinata la corresponsione della componente variabile della remunerazione 2014 che sarà corrisposta nel corrente esercizio.

Tenuto conto dell'obbligo di reverso, in analogia a quanto anticipato al punto precedente, il compenso (fisso e variabile) conseguente all'assunzione dell'incarico di Amministratore Delegato di IREN Acqua e Gas è stato riconosciuto come voce *ad hoc* della retribuzione per il rapporto di lavoro detenuto con la società stessa.

Sono altresì riconosciuti quali *fringe benefits* non monetari l'uso promiscuo dell'autovettura, nonché l'assicurazione infortuni riconosciuta ai dirigenti del Gruppo.

### **INDENNITÀ DI FINE CARICA/PER LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Fatto salvo quanto segue, nel corso del 2014 non sono state deliberate e/o erogate indennità di fine carica/per la cessazione del rapporto di lavoro a favore di Amministratori e di altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

Con riferimento all'ing. Nicola De Sanctis (Amministratore Delegato della Società sino al 30 novembre 2014), si ricorda quanto già anticipato nella Relazione sulla Remunerazione approvata dall'Assemblea dei Soci del 18 giugno 2014. Nello specifico, il contratto di lavoro dirigenziale a tempo determinato dal medesimo stipulato con la Società prevedeva la corresponsione di un'indennità al verificarsi della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o della revoca della carica di Amministrazione Delegato prima del suddetto termine, salvo che ciò avvenisse per giusta causa. L'importo di tale indennità era commisurata al maggior importo tra: (i) i compensi spettanti all'Amministratore Delegato per il periodo residuo fino al termine del contratto e/o dell'incarico e (ii) due annualità di retribuzione complessiva. Lo stesso accordo prevedeva altresì la corresponsione di un'indennità pari a due annualità di retribuzione fissa, in caso di mancata proroga o di mancato rinnovo del rapporto dirigenziale per almeno ulteriori tre anni e di mancato rinnovo della carica e delle deleghe in qualità di Amministratore Delegato.

Si precisa che in data 24 novembre 2014 il Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere favorevole del CRN, anche nelle funzioni di Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, ha approvato i contenuti e la stipula di un accordo tra IREN e l'ing. Nicola De Sanctis avente ad oggetto la cessazione dalle cariche sociali rivestite dallo stesso nella Società e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e, quindi, volto a definire complessivamente i reciproci rapporti modificando quelli in essere nonché definire, in via di transazione generale novativa, ogni altra ed ulteriore questione connessa e/o dipendente, direttamente e indirettamente, dalla esecuzione dei suddetti rapporti e dalla loro cessazione al fine di prevenire qualsiasi controversia attuale o potenziale.

L'accordo ha previsto la rinuncia da parte dell'ing. De Sanctis alla carica di Amministratore Delegato nonché alla carica di Consigliere di Amministrazione di IREN a far data dal 30 novembre 2014.

Il rapporto di lavoro quale dirigente proseguirà invece sino al 31 dicembre 2015, periodo durante il quale l'ing. De Sanctis svolgerà attività di *strategic advisory* in collaborazione con il Presidente, mantenendo il trattamento economico attuale che ammonta fino al 31 dicembre 2015 alla somma lorda di euro 400.000,00. Inoltre, è prevista la possibilità che tale rapporto possa sciogliersi anticipatamente su richiesta dell'ing. De

Sanctis: in tale circostanza l'ing. De Sanctis continuerà a beneficiare del medesimo trattamento economico fino al 31 dicembre 2015 subordinatamente alla stipula di un contratto di *advisoring* (che IREN si è già impegnata a sottoscrivere).

In considerazione della cessazione dalla carica di Amministratore e di tutto quanto sopra, si è convenuto che al termine del rapporto di lavoro dirigenziale, in coerenza con quanto pattuito all'inizio di tale rapporto, sia attribuita all'ing. De Sanctis una somma lorda di euro 900.000, nonché la somma lorda di euro 50.000 a titolo di bonus risultati (MbO) 2014 già previsto dal contratto in essere.

In pari data è stato trasmesso alla Consob e alla Borsa nonché messo a disposizione del pubblico un comunicato predisposto ai sensi della normativa e delle disposizioni Consob vigenti (cfr. Comunicazione CONSOB 0051400 del 19 giugno 2014, i cui contenuti sono stati recepiti negli artt. 6.P.5 e 6.C.8 del Codice di Borsa Italiana S.p.A. e nell'art. 7.13 del vigente Codice di Autodisciplina della Società).

Si precisa infine che i consulenti legali che hanno assistito la Società hanno dato evidenza degli aspetti di convenienza per la Società raggiunti in esito alla trattativa con la controparte, ciò anche al fine di verificare la correttezza delle condizioni giuridiche afferenti all'accordo, nello specifico rilevando: (i) che nel contesto concreto, gli importi previsti rispettivamente a titolo di incentivazione all'esodo e per la prosecuzione del rapporto di lavoro fino alla data concordata sono risultati coerenti con quanto previsto dalla scrittura privata sottoscritta fra IREN e l'ing. De Sanctis in fase di assunzione; (ii) che l'erogazione dell'importo di 900.000 euro lordi a titolo di incentivo all'esodo ha consentito alla Società di conseguire rilevanti risparmi; (iii) che i termini dell'"Accordo IREN/De Sanctis" esaminato possono definirsi come il miglior risultato conseguibile dalla Società nel contesto giuridico esistente.

## Seconda parte – Compensi corrisposti nell'esercizio 2014

Nelle tabelle che seguono sono indicati nominativamente i compensi agli Amministratori, ai Sindaci e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (questi ultimi a livello aggregato). Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo, direttore generale o dirigente con responsabilità strategiche. È fornita – in nota o in tabella – separata indicazione dei compensi percepiti da società controllate e/o collegate.

### Allegato 1. Tabella analitica delle voci e dei compensi spettanti agli Amministratori, ai membri del Collegio Sindacale e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Tabella 1. Compensi complessivi spettanti per i componenti del Consiglio di amministrazione, del Collegio Sindacale e ai dirigenti con responsabilità strategiche nei periodi di riferimento<sup>1</sup>.  
(importi lordi in migliaia di euro, con arrotondamenti per eccesso)

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi <sup>2</sup>	Compensi per la partecipazione a Comitati <sup>3</sup>	Bonus e altri incentivi <sup>4</sup>	Benefici non monetari <sup>5</sup>	Altri compensi	Totale annuale <sup>(NB)</sup>	Indennità fine carica / cessazione rapporto di lavoro <sup>6</sup>
<b>AMMINISTRATORI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2014</b>										
Francesco Profumo	Presidente	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	174,8	-	-	4	-	178,8	-
Massimiliano Bianco <sup>7</sup>	Amministratore Delegato	01/12-31/12/2014	1 <sup>^</sup> Assemblea post nomina	4,5	-	-	-	-	4,5	-
Andrea Viero	Vice Presidente	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	342	-	(38)	14	-	356	-
Roberto Bazzano	Consigliere	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	84,5	-	-	-	-	84,5	-
Augusto Buscaglia <sup>8</sup>	Consigliere	18/06-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	13	2,5	-	-	-	15,5	-
Alessandro Ghibellini	Consigliere	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	62,6	5	-	-	-	67,6	-
Fabiola Mascardi	Consigliere	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	58,4	15	-	-	-	73,4	-
Tommaso Dealessandri	Consigliere	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	91,5	-	-	-	-	91,5	-
Anna Ferrero	Consigliere	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	85,5	-	-	-	-	85,5	-
Ettore Rocchi	Consigliere	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	64,4	5	-	-	-	69,4	-
Barbara Zanardi	Consigliere	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	34,5	15	-	-	-	49,5	-
Franco Amato	Consigliere	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	23,9	15	-	-	-	38,9	-
Lorenzo Bagnacani	Consigliere	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	64,5	-	-	-	-	64,5	-
<b>AMMINISTRATORI CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2014</b>										
Roberto Firpo	Consigliere	01/01-18/06/2014	18/06/2014	11	2,5	-	-	-	13,5	-
Nicola De Sanctis	Amministratore Delegato	01/01-30/11/2014	30/11/2014	367	-	50	9	-	426	900 <sup>9</sup>
<b>Totale dei compensi spettanti al Consiglio di Amministrazione</b>				<b>1482</b>	<b>60</b>	<b>50</b>	<b>27</b>	<b>-</b>	<b>1619</b>	<b>900</b>

<b>SINDACI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2014</b>										
Paolo Peveraro	Presidente	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2014	119	-	-	-	-	119	-
Annamaria Fellegara	Sindaco Effettivo	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2014	125	-	-	-	-	125	-
Aldo Milanese	Sindaco Effettivo	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2014	56	-	-	-	-	56	-
<b>Totale compensi spettanti al Collegio Sindacale</b>				<b>300</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>300</b>	<b>-</b>

<b>DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</b>										
<b>Totale compensi Dirigenti con responsabilità strategiche<sup>10</sup></b>				<b>539</b>	<b>-</b>	<b>110</b>	<b>17</b>	<b>-</b>	<b>666</b>	<b>-</b>
<i>(i) di cui compensi nella società che redige il bilancio</i>				6	-	-	-	-	6	-
<i>(ii) di cui compensi da società controllate/collegate</i>				533	-	110	17	-	660	-

(NB) Stante il limite massimo stabilito dall'Assemblea dei Soci tenutasi in data 27 giugno 2013 in euro 70.000 annui lordi per i membri del Consiglio di Amministrazione a titolo di compenso complessivo, le somme deliberate eccedenti tale limite non vengono riconosciute.

<sup>1</sup> In parentesi sono indicati i compensi non percepiti in forza del principio della onnicomprensività della retribuzione da lavoro dipendente.

<sup>2</sup> I compensi fissi *ivi* indicati sono comprensivi di (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalle Assemblee, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex art. 2389 c. 3 cod. civ.; (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR, e sono dettagliati *infra* nella tabella 2, con l'indicazione in nota dei compensi corrisposti in IREN ovvero in società controllate e/o collegate.

<sup>3</sup> Si ricorda che è stato deliberato un compenso di € 10.000 annui lordi per la carica di Presidente di un Comitato endo-consiliare, e di € 5.000 annui lordi per la carica di membro. V. *infra* tabella 3 per l'indicazione dei Comitati di cui l'amministratore fa parte nonché dei compensi, secondo un criterio di competenza, spettanti per la partecipazione ai medesimi nei periodi di riferimento.

<sup>4</sup> Nella colonna "Bonus e altri incentivi" sono incluse le quote di retribuzioni maturate (vested), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 4 (colonne 2 (A), 3 (B) e 4), alla quale si rinvia.

<sup>5</sup> Sono *ivi* indicati gli ammontari dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale), comprese le eventuali polizze assicurative. I benefici non monetari si riferiscono a coperture assicurative stipulate dalla Società a favore del soggetto, al valore convenzionale dell'auto utilizzata dal soggetto nonché, nel caso del dott. Viero, anche della locazione dell'alloggio.

<sup>6</sup> Sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all'assunzione di impegni di non concorrenza.

<sup>7</sup> Cooptato dal Consiglio di Amministrazione in data 1° dicembre 2014 in sostituzione del dimissionario ing. Nicola De Sanctis e nella stessa seduta nominato Amministratore Delegato con conferimento dei relativi poteri. In data 3 dicembre 2014 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di procedere all'assunzione con contratto di lavoro dirigenziale a tempo determinato in qualità di Direttore Centrale Operations e Strategia del dott. Bianco a decorrere dal 1° gennaio 2015 e con scadenza al 31 dicembre 2019.

<sup>8</sup> Nominato sino alla scadenza dell'attuale organo amministrativo (e, più precisamente, sino all'approvazione del bilancio della Società al 31 dicembre 2015) dall'Assemblea degli azionisti tenutasi il 18 giugno 2014 in sostituzione del sig. Roberto Walter Firpo, cooptato dal Consiglio di Amministrazione nel corso della seduta del 17 settembre 2013.

---

<sup>9</sup> Come anticipato in narrativa, il rapporto di lavoro dell'ing. De Sanctis quale dirigente proseguirà sino al 31 dicembre 2015, periodo durante il quale il medesimo svolgerà attività di *strategic advisory* in collaborazione con il Presidente, mantenendo il trattamento economico attuale. Inoltre, è prevista la possibilità che tale rapporto possa sciogliersi anticipatamente su richiesta dell'ing. De Sanctis: in tale circostanza l'ing. De Sanctis continuerà a beneficiare del medesimo trattamento economico fino al 31 dicembre 2015 subordinatamente alla stipula di un contratto di *advisoring* (che IREN si è già impegnata a sottoscrivere).

<sup>10</sup> Il dato viene fornito con riferimento a n. 3 Dirigenti con responsabilità strategiche (escluso l'Amministratore Delegato e il Vicepresidente della Società).

Tabella 2. Dettaglio dei compensi fissi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nei periodi di riferimento<sup>1</sup>.  
(importi lordi in migliaia di euro, con arrotondamenti per eccesso)

Nome e Cognome	Carica Ricoperta	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	DETTAGLIO COMPENSI FISSI					Totale compensi fissi (NB)
				Emolumenti deliberati da Assemblea	Gettone di presenza <sup>2</sup>	Emolumento fisso per carica	Rimborsi spese forfettari	Emolumento da retribuzione fissa da lavoro dipendente	
<b>AMMINISTRATORI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2014</b>									
Francesco Profumo	Presidente	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	18	6,8	150	-	-	<b>174,8</b>
Massimiliano Bianco	Amministratore Delegato	01/12-31/12/2014	1 <sup>^</sup> Assemblea post nomina	(18)	1	3,5	-	-	<b>4,5</b>
Andrea Viero	Vice Presidente	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	(18)	-	(40)	-	342 <sup>3</sup>	<b>342</b>
Roberto Bazzano	Consigliere	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	38 <sup>4</sup>	6,5	40 <sup>5</sup>	-	-	<b>84,5</b>
Augusto Buscaglia	Consigliere	18/06-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	9,8	3,2	-	-	-	<b>13</b>
Alessandro Ghibellini	Consigliere	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	28 <sup>6</sup>	4,6	30 <sup>7</sup>	-	-	<b>62,6</b>
Fabiola Mascardi	Consigliere	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	38 <sup>8</sup>	6,4	14 <sup>9</sup>	-	-	<b>58,4</b>
Tommaso Dealessandri	Consigliere	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	34,7 <sup>10</sup>	6,8	50 <sup>11</sup>	-	-	<b>91,5</b>
Anna Ferrero	Consigliere	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	34,6 <sup>12</sup>	6,5	44,4 <sup>13</sup>	-	-	<b>85,5</b>
Ettore Rocchi	Consigliere	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	28 <sup>14</sup>	6,4	30 <sup>15</sup>	-	-	<b>64,4</b>
Barbara Zanardi	Consigliere	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	28 <sup>16</sup>	6,5	-	-	-	<b>34,5</b>
Franco Amato	Consigliere	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	18	5,9	-	-	-	<b>23,9</b>
Lorenzo Bagnacani	Consigliere	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	28 <sup>17</sup>	6,5	30 <sup>18</sup>	-	-	<b>64,5</b>
<b>AMMINISTRATORI CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2014</b>									
Roberto Firpo	Consigliere	01/01-18/06/2014	18/06/2014	8,3	2,7	-	-	-	<b>11</b>
Nicola De Sanctis	Amministratore Delegato	01/01-30/11/2014	30/11/2014	(18)	-	46	-	321	<b>367</b>
<b>Totale compensi fissi Consiglio di Amministrazione</b>				<b>311,4</b>	<b>69,8</b>	<b>437,9</b>	<b>-</b>	<b>663</b>	<b>1482</b>
<b>SINDACI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2014</b>									
Paolo Peveraro	Presidente	1/1-31/12/2014	Appr. Bil. 2014	119 <sup>19</sup>	-	-	-	-	<b>119</b>
Annamaria Fellegara	Sindaco Effettivo	1/1-31/12/2014	Appr. Bil. 2014	125 <sup>20</sup>	-	-	-	-	<b>125</b>
Aldo Milanese	Sindaco Effettivo	1/1-31/12/2014	Appr. Bil. 2014	56 <sup>21</sup>	-	-	-	-	<b>56</b>
<b>Totale compensi fissi Collegio Sindacale</b>				<b>300</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>300</b>
<b>DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</b>									
<b>Totale compensi fissi Dirigenti con responsabilità strategiche<sup>22</sup></b>				<b>(30)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>539</b>	<b>539</b>
<i>(i) di cui compensi nella società che redige il bilancio</i>				-	-	-	-	6	<b>6</b>
<i>(ii) di cui compensi da società controllate/collegate</i>				(30)	-	-	-	533	<b>533</b>

(NB) Stante il limite massimo stabilito dall'Assemblea dei Soci tenutasi in data 27 giugno 2013 in euro 70.000 annui lordi per i membri del Consiglio di Amministrazione a titolo di compenso complessivo, le somme deliberate eccedenti tale limite non vengono riconosciute.

<sup>1</sup> In parentesi sono indicati i compensi non percepiti in forza del principio della onnicomprensività della retribuzione da lavoro dipendente.

<sup>2</sup> L'Assemblea del 27 giugno 2013 ha determinato il valore massimo del gettone di presenza alle riunioni del Consiglio di Amministrazione in € 700,00 per seduta, e ha fissato un cap complessivo di € 70.000,00 annui complessivi, fermo restando quanto sopra precisato nella nota contrassegnata con "NB".

<sup>3</sup> Compenso spettante per il rapporto di lavoro dipendente con la Società IREN Emilia, in qualità di Direttore Generale della stessa, assorbente ogni altro emolumento dovuto per cariche ricoperte nel Gruppo, in virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione percepita per il rapporto di lavoro subordinato.

<sup>4</sup> Comprende il compenso spettante in qualità di Consigliere di IREN (€ 18.000 annui lordi), nonché il compenso spettante in qualità di (i) Consigliere di IREN Ambiente dal 10 ottobre 2013 (€ 10.000 annui lordi); (ii) Consigliere di IREN Ambiente Holding dal 10 ottobre 2013 (€ 10.000 annui lordi).

<sup>5</sup> Compenso spettante per la carica di Presidente di IREN Ambiente, detenuta dal 10 ottobre 2013 (€ 30.000 annui lordi) e di IREN Ambiente Holding, dal 10 ottobre 2013 (€ 10.000 annui lordi).

<sup>6</sup> Comprende il compenso spettante in qualità di Consigliere di IREN (€ 18.000 annui lordi) e il compenso spettante in qualità di Consigliere di IREN Emilia dal 10 ottobre 2013 (€ 10.000, maturati a partire).

<sup>7</sup> Compenso spettante per la carica di Presidente di IREN Emilia, detenuta dal 10 ottobre 2013 (€ 30.000 annui lordi).

<sup>8</sup> Comprende il compenso spettante in qualità di Consigliere di IREN (€ 18.000 annui lordi), nonché i compensi spettanti in qualità di (i) Consigliere di IREN Energia dal 13 novembre 2013 (€ 10.000 annui lordi), (ii) Consigliere di Mediterranea delle Acque, pro quota dal 26 giugno 2014 (€ 10.000 annui lordi), (iii) Consigliere di Acque Potabili, pro quota dal 26 giugno 2014 (€ 10.000 annui lordi).

<sup>9</sup> Compenso per la carica di Presidente di Acque Potabili, pro quota dal 26 giugno 2014 (€ 28.000 annui lordi).

<sup>10</sup> Comprende il compenso spettante in qualità di Consigliere di IREN (€ 18.000 annui lordi) nonché i compensi spettanti in qualità di (i) Consigliere di IREN Mercato dal 13 novembre 2013 (€ 10.000 annui lordi); (ii) Consigliere di IREN Servizi e Innovazione, pro quota dal 28 aprile 2014 (€ 10.000 annui lordi).

<sup>11</sup> Comprende il compenso spettante per le cariche di Presidente di IREN Mercato dal 13 novembre 2013 (€ 30.000 annui lordi) e di IREN Servizi e Innovazione, pro quota dal 28 aprile 2014 (€ 30.000 annui lordi).

<sup>12</sup> Comprende il compenso spettante quale Consigliere di IREN (€ 18.000 annui lordi), nonché i compensi spettanti in qualità di (i) Consigliere di IREN Acqua e Gas dal 13 novembre 2013 (€ 10.000 annui lordi); (ii) Consigliere di IREN Servizi e Innovazione, pro quota sino al 28 aprile 2014 (€ 10.000 annui lordi); (iii) Consigliere di AEM Torino Distribuzione, pro quota dal 28 aprile 2014 (€ 5.000 annui lordi).

- <sup>13</sup> Comprende il compenso spettante per le cariche di Presidente di IREN Servizi e Innovazione, pro quota sino al 28 aprile 2014 (€ 40.000 annui lordi), di AEM Torino Distribuzione, pro quota dal 28 aprile 2014 (€ 23.000 annui lordi) e di Sviluppo Idrico pro quota dal 11 marzo 2014 sino al termine dell'esercizio (€ 20.000 annui lordi).
- <sup>14</sup> Comprende il compenso spettante in qualità di Consigliere di IREN (€ 18.000 annui lordi) e di Consigliere di IREN Energia dal 13 novembre 2013 (€ 10.000 annui lordi). Per le cariche di Consigliere di IREN Rinnovabili, Greensource e di Amministratore Unico di Innoplace s.r.l. non sono stati deliberati compensi.
- <sup>15</sup> Compenso per la carica di Presidente di IREN Energia dal 13 novembre 2013 (€ 30.000 annui lordi). Per le cariche dal medesimo detenute (i) in qualità di Presidente di IREN Rinnovabili e (ii) in qualità di Presidente di Greensource, i rispettivi organi amministrativi non hanno deliberato compensi.
- <sup>16</sup> Comprende il compenso spettante in qualità di Consigliere di IREN (€ 18.000 annui lordi) e di Consigliere di IREN Mercato dal 13 novembre 2013 (€ 10.000 annui lordi).
- <sup>17</sup> Comprende il compenso spettante quale Consigliere di IREN (€ 18.000 annui lordi), nonché il compenso spettante in qualità di Consigliere di IREN Acqua e Gas dal 13 novembre 2013 (€ 10.000 annui lordi).
- <sup>18</sup> Compenso per la carica di Presidente di IREN Acqua Gas dal 13 novembre 2013 (€ 30.000 annui lordi).
- <sup>19</sup> Comprende il compenso spettante quale Presidente del Collegio Sindacale di IREN dal 14 maggio 2012 (€ 53.000 annui lordi), nonché il compenso spettante in qualità di Sindaco effettivo di IREN Mercato dal 13 novembre 2013 (€ 30.000 annui lordi), di IREN Emilia dal 10 ottobre 2013 (€ 19.000 annui lordi) nonché di AMIAT dal 1° maggio 2013 (€ 17.000 annui lordi).
- <sup>20</sup> Comprende il compenso spettante quale Sindaco effettivo di IREN dal 14 maggio 2012 (€ 36.000 annui lordi), nonché il compenso spettante per la carica di Sindaco effettivo in IREN Energia dal 13 novembre 2013 (€ 30.000 annui lordi), in IREN Acqua e Gas dal 13 novembre 2013 (€ 30.000 annui lordi), in IREN Ambiente dal 10 ottobre 2013 (€ 19.000 annui lordi) e in IREN Ambiente Holding dal 10 ottobre 2013 (€ 10.000 annui lordi).
- <sup>21</sup> Comprende il compenso spettante quale Sindaco effettivo di IREN (€ 36.000 annui lordi), il compenso spettante in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di AEM Torino Distribuzione, pro quota sino al 28 aprile 2014 (€ 30.000 annui lordi) ed il compenso spettante in qualità di Presidente del Collegio Sindacale della medesima società, pro quota a partire dal 28 aprile 2014 (€ 15.000 annui lordi).
- <sup>22</sup> Il dato viene fornito con riferimento a n. 3 Dirigenti con responsabilità strategiche (escluso l'Amministratore Delegato e il Vicepresidente della Società).

Tabella 3. Dettaglio compensi derivanti dalla partecipazione a Comitati interni al Consiglio di Amministrazione spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nei periodi di riferimento.

(importi lordi in migliaia di euro, con arrotondamenti per eccesso)

Nome e Cognome	Carica Ricoperta	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	DETTAGLIO PARTECIPAZIONE COMITATI			COMPENSI PRO-CAPITE PARTECIPAZIONE COMITATI
				Emolumenti partecipazione al Comitato per la Remunerazione e le Nomine	Emolumenti partecipazione al Comitato Controllo e Rischi	Emolumenti partecipazione al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	
<b>AMMINISTRATORI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2014</b>							
Francesco Profumo	Presidente	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	-	-	-	-
Massimiliano Bianco	Amministratore Delegato	01/12-31/12/2014	1^ Assemblea post nomina	-	-	-	-
Andrea Viero	Vice Presidente	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	-	-	-	-
Roberto Bazzano	Consigliere	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	-	-	-	-
Augusto Buscaglia	Consigliere	18/06-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	2,5 <sup>1</sup>	-	-	2,5
Alessandro Ghibellini	Consigliere	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	-	5	-	5
Fabiola Mascardi	Consigliere	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	10	-	5	15
Tommaso Dealessandri	Consigliere	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	-	-	-	-
Anna Ferrero	Consigliere	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	-	-	-	-
Ettore Rocchi	Consigliere	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	5	-	-	5
Barbara Zanardi	Consigliere	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	-	5	10	15
Franco Amato	Consigliere	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	-	10	5	15
Lorenzo Bagnacani	Consigliere	01/01-31/12/2014	Appr. Bil. 2015	-	-	-	-
<b>AMMINISTRATORI CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2014</b>							
Roberto Firpo	Consigliere	01/01-18/06/2014	18/06/2014	2,5	-	-	2,5
Nicola De Sanctis	Amministratore Delegato	01/01-30/11/2014	30/11/2014	-	-	-	-
<b>Totale Consiglio di Amministrazione</b>				<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>60</b>

Tabella 4. Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (periodo di riferimento: 1° gennaio-31 dicembre 2014)<sup>2</sup>.

(importi lordi in migliaia di euro, con arrotondamenti per eccesso)

Nome e Cognome	Carica Ricoperta	Piano	2. Bonus dell'anno			3. Bonus anni precedenti			4. Altri bonus <sup>8</sup>
			(A) Erogabile/Erogato <sup>3</sup>	(B) Differito <sup>4</sup>	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili <sup>5</sup>	(B) Erogabile/Erogati <sup>6</sup>	(C) Ancora differiti <sup>7</sup>	
<b>AMMINISTRATORI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2014</b>									
Massimiliano Bianco	Amministratore Delegato	-	-	-	-	-	-	-	
Andrea Viero	Vice Presidente	Piano di incentivazione variabile 2014 (CdA del 28 ottobre 2014)	(38)	-	-	-	-	-	
<b>AMMINISTRATORI CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2014</b>									
Nicola De Sanctis	Amministratore Delegato	-	50	-	-	-	-	-	
<b>DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE<sup>9</sup></b>									
		Piano di incentivazione variabile 2014	110	-	-	-	-	-	
<i>(i) di cui compensi nella società che redige il bilancio</i>			0	-	-	-	-	-	
<i>(ii) di cui compensi da società controllate/collegate</i>			110	-	-	-	-	-	

<sup>1</sup> Il dott. Augusto Buscaglia è stato nominato componente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine da parte del Consiglio di Amministrazione del 4 luglio 2014.

<sup>2</sup> In parentesi sono indicati i compensi non percepiti in forza del principio della onnicomprensività della retribuzione da lavoro dipendente.

<sup>3</sup> Nella "Colonna 2A" è indicato il bonus di competenza dell'esercizio maturato per gli obiettivi realizzati nell'esercizio ed erogato o erogabile perché non soggetto a ulteriori condizioni (compenso cd. *upfront*).

<sup>4</sup> Nella "Colonna 2B" è indicato il bonus legato a obiettivi da realizzare nell'esercizio ma non erogabile perché soggetto a ulteriori condizioni (cd. bonus differito).

<sup>5</sup> Nella "Colonna 3A" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e non più erogabili per la mancata realizzazione delle condizioni a cui sono soggetti.

<sup>6</sup> Nella "Colonna 3B" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio ed erogati nel corso dell'esercizio o erogabili.

<sup>7</sup> Nella "Colonna 3C" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e ulteriormente differiti.

<sup>8</sup> Nella colonna "Altri Bonus" sono indicati i bonus di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti ex ante.

<sup>9</sup> Il dato viene fornito con riferimento a n. 3 Dirigenti con responsabilità strategiche (escluso l'Amministratore Delegato e il Vicepresidente della Società).

**Allegato 2. Tabella delle partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai membri del Collegio Sindacale e dai Dirigenti con responsabilità strategiche.**

COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA	SOCIETA'	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2013	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2014
<b>AMMINISTRATORI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2014</b>						
Francesco Profumo	Presidente	-	-	-	-	-
Massimiliano Bianco	Amministratore Delegato	-	-	-	-	-
Andrea Viero	Vice Presidente	-	-	-	-	-
Roberto Bazzano	Consigliere	-	-	-	-	-
Augusto Buscaglia	Consigliere	-	-	-	-	-
Alessandro Ghibellini	Consigliere	-	-	-	-	-
Fabiola Mascardi	Consigliere	-	-	-	-	-
Tommaso Dealessandri	Consigliere	-	-	-	-	-
Anna Ferrero	Consigliere	-	-	-	-	-
Ettore Rocchi	Consigliere	-	-	-	-	-
Barbara Zanardi	Consigliere	-	-	-	-	-
Franco Amato	Consigliere	-	-	-	-	-
Lorenzo Bagnacani	Consigliere	-	-	-	-	-
<b>AMMINISTRATORI CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2014</b>						
Roberto Firpo	Consigliere	-	-	-	-	-
Nicola De Sanctis	Amministratore Delegato	-	-	-	-	-
<b>SINDACI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2014</b>						
Paolo Peveraro	Presidente	IREN	1.499	-	-	1.499
Annamaria Fellegara	Sindaco Effettivo	IREN	3.696	-	-	3.696
Aldo Milanese	Sindaco Effettivo	-	-	-	-	-
Emilio Gatto	Sindaco Supplente	-	-	-	-	-
Alessandro Cotto	Sindaco Supplente	-	-	-	-	-
<b>N. 3 DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE<sup>1</sup></b>		IREN	100	-	-	100

<sup>1</sup> Il dato è fornito in forma cumulativa, come previsto dallo schema 7-ter al Regolamento Emittenti Consob. Non sono inclusi l'ing. De Sanctis (in qualità di Amministratore Delegato di IREN sino al 30 novembre 2014) e il dott. Viero (Vicepresidente di IREN). Si precisa altresì che alla data del 12 gennaio 2015 la coniuge del dott. Bergesio (Dirigente con responsabilità strategiche del Gruppo IREN) risulta in possesso di n. 10.000 azioni di IREN.

## PROPOSTA DI DELIBERA

Signori Azionisti,

l'Assemblea è tenuta ad esprimere il proprio voto sulla "Sezione prima" della Relazione sulla Remunerazione, che si riferisce alle politiche della Vostra Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche ed alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica. Tale Relazione è stata predisposta conformemente a quanto indicato dalle vigenti disposizioni di legge e regolamentari e dal Codice di Autodisciplina delle società quotate, al quale IREN aderisce.

Se condividete i contenuti in essa indicati, Vi proponiamo di esprimere voto favorevole sulla "Sezione prima" della Relazione sulla Remunerazione adottando la seguente deliberazione:

*"L'Assemblea*

- *preso atto della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione, in applicazione di quanto previsto dall'art. 123-ter del decreto legislativo 58/98 e successive modificazioni, ed alle indicazioni contenute nell'art. 84-quater introdotto dalla Consob nel Regolamento Emittenti con delibera n.18049 del 23 dicembre 2011;*
- *esaminata in particolare la "Sezione prima" relativa alla politica della Vostra Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione ed alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica;*
- *avuto riguardo al Codice di Autodisciplina delle società quotate, al quale la Società aderisce;*

*delibera*

*di esprimersi in senso favorevole sulla "Sezione prima" della Relazione sulla Remunerazione".*