



Relazione sulla Remunerazione Esercizio 2015

approvata dal Consiglio di Amministrazione di IREN S.p.A.
in data 8 aprile 2016

INTRODUZIONE	1
PREMESSA GENERALE	1
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	1
FINALITÀ E CONTENUTI	1
PREDISPOSIZIONE E STRUTTURA.....	2
SEZIONE PRIMA – POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	3
GOVERNANCE E COMPLIANCE	3
RISULTANZE DEL VOTO ASSEMBLEARE SULLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE RELATIVA AL 2014	5
COMPOSIZIONE, ATTRIBUZIONI E MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E LE NOMINE	5
FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	9
VARIAZIONI RISPETTO ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE APPROVATA NELL’ESERCIZIO PRECEDENTE.....	12
ORIENTAMENTI E LINEE GUIDA DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE NELL’ESERCIZIO 2016.....	12
SEZIONE SECONDA	21
PRIMA PARTE – ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE 2015	21
SECONDA PARTE – COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO 2015.....	27
ALLEGATO 1. TABELLA ANALITICA DELLE VOCI E DEI COMPENSI SPETTANTI AGLI AMMINISTRATORI, AI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	27
ALLEGATO 2. TABELLA DELLE PARTECIPAZIONI DETENUTE DAGLI AMMINISTRATORI, DAI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE E DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.	31
PROPOSTA DI DELIBERA.....	32

INTRODUZIONE

Premessa generale

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato in data 27 giugno 2013 dall'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.

Pertanto, dal momento che l'Assemblea convocata per il 9 maggio 2016 delibererà altresì in ordine alla nomina dei componenti dell'organo amministrativo della Società per i tre esercizi 2016-2018, la Politica per la Remunerazione adottata dalla Società (di cui *infra*) e la presente Relazione sono state predisposte tenendo conto del suddetto rinnovo e delle prerogative spettanti all'Assemblea in materia di compensi.

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, in seguito 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. (in seguito 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 predisposto dal Comitato per la *Corporate Governance* (in seguito anche "Codice di Autodisciplina").

La Società ha formalmente aderito al Codice di Autodisciplina (nella versione aggiornata nel luglio 2014), mediante adeguamento del proprio Codice, con delibera del proprio Consiglio di Amministrazione 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 8 aprile 2016, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine (in seguito 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 2015 e per provvedere in ordine al rinnovo dell’organo amministrativo ed alla determinazione dei relativi compensi.

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 2015.

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 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 programmata da IREN S.p.A. (in seguito anche "IREN") in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN con riferimento all'esercizio 2016, 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 2015 nonché le ulteriori informazioni richieste dall'Allegato 3A – schema 7-bis Regolamento Emittenti.

Restano ferme prerogative e competenze dell'Assemblea dei Soci che provvederà in merito al rinnovo dell'organo amministrativo della Società ed alla determinazione dei relativi compensi (cfr. *infra*) e che si esprimerà sulla Sezione Prima della presente Relazione.

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 28 aprile 2015, con mandato in scadenza con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2017.

Il Consiglio di Amministrazione di 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.

In data 28 aprile 2015, l'Assemblea degli azionisti ha confermato alla carica di Consigliere sino alla scadenza del mandato dell'attuale organo amministrativo il dott. Massimiliano Bianco, altresì confermato alla carica di Amministratore Delegato della Società (con conferimento dei relativi poteri) dal Consiglio di Amministrazione della Società tenutosi in pari data.

In data 30 aprile 2015, in coerenza con un percorso di progressivo disimpegno dai ruoli ricoperti all'interno del Gruppo IREN, avviato nel dicembre 2014 con la rinuncia alle cariche di Consigliere ed Amministratore Delegato nelle società partecipate del Gruppo, il dott. Andrea Viero ha formalizzato le proprie dimissioni dalla carica di Consigliere e Vice Presidente di IREN S.p.A., aventi efficacia immediata. Nel corso della seduta del 4 giugno 2015, il Consiglio di Amministrazione ha nominato il prof. Ettore Rocchi quale nuovo Vice Presidente della Società, deliberando – tra l'altro – il ripristino del sistema delle deleghe e dei poteri originariamente conferiti al Presidente ed al Vice Presidente.

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 del Comitato per la *Corporate Governance* in tema di nomine. A partire da tale data il Comitato ha assunto la denominazione di Comitato per la Remunerazione e le Nomine, che attualmente presenta, come *supra* puntualizzato.

Tenuto conto della struttura di *governance* della Società, a seguito di nomine di cariche apicali in società del Gruppo capofiliere di *business* interamente controllate e dell'intervento di razionalizzazione organizzativa che ha portato alla costituzione delle *Business Unit* (BU) Ambiente, Energia, Mercato e Reti Acqua e Gas (sin d'ora anche "Reti", denominazione assunta a far data dal 1° gennaio u.s.) ed all'accentramento di tutte le funzioni di staff in seno a IREN, quale Capogruppo, 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 2015, ad esclusione degli Amministratori (esecutivi o meno) e dei Sindaci effettivi, trattasi dei Direttori delle *Business Unit*, Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo e Direttore Personale, Organizzazione e Sistemi Informativi.

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, in coerenza con le previsioni normative e statutarie, sono:

- l'**Assemblea dei Soci**, che, in via esemplificativa:
 - 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 nonché i relativi criteri di determinazione;
 - 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, con riferimento al Consiglio di Amministrazione in carica, in data 27 giugno 2013 l'Assemblea dei Soci ha formulato principi in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

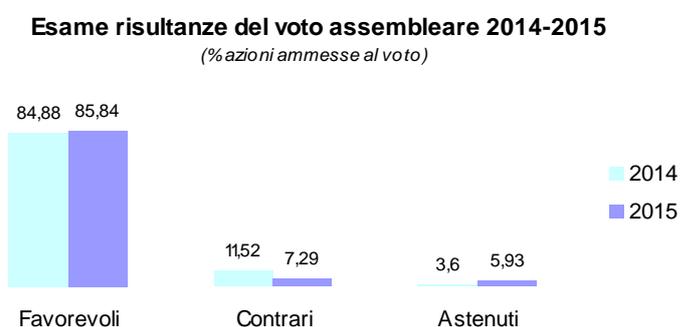
- il **Consiglio di Amministrazione**, che, in via esemplificativa:
 - definisce la struttura ed i compensi di qualsiasi natura per gli amministratori statutariamente investiti di particolari cariche (Presidente, Vice Presidente e Amministratore Delegato), ex art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del CRN e sentito anche il Collegio Sindacale, in linea con i criteri di determinazione adottati dall'Assemblea e nei limiti dell'importo massimo complessivo dalla medesima determinato per la remunerazione dei predetti soggetti;
 - 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 di breve periodo 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;
- predispone 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.

Ferme restando le competenze dell'Assemblea dei Soci in materia laddove sussistano le condizioni previste dall'art. 114-*bis* TUF al Consiglio spettano inoltre l'approvazione dei Piani di incentivazione variabile di Lungo Periodo ed il monitoraggio circa la relativa esecuzione, avvalendosi in particolare del supporto del Comitato per la Remunerazione e le Nomine della Società.

- 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., 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 dal Regolamento interno in materia di Operazioni con Parti Correlate e partecipa, come membro invitato, nella persona del suo Presidente e/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 Personale).

Risultanze del voto assembleare sulla Relazione sulla Remunerazione relativa al 2014



L'Assemblea dei Soci tenutasi in data 28 aprile 2015 ha deliberato in senso favorevole sulla Sezione Prima della Relazione sulla Remunerazione, in ottemperanza all'art. 123-*ter*, comma 6, TUF, con una percentuale di voti favorevoli pari al 85,84% delle azioni ammesse al voto, in aumento rispetto alle risultanze dell'esercizio 2014 (84,88% delle azioni ammesse al voto).

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**¹ e il dott. **Moris Ferretti** (indipendente)².

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.

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 dagli artt. 7.4 e 7.8 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;
- cura l'istruttoria per la predisposizione della Politica per la Remunerazione degli amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, funzionale all'adozione dei provvedimenti di competenza del Consiglio di Amministrazione della Società.

È previsto un flusso informativo nei confronti del Consiglio di Amministrazione. In specie, la Presidente riferisce puntualmente al Consiglio di Amministrazione sulle attività svolte dal Comitato.

Ai sensi dell'art. 7.6 del vigente Codice di Autodisciplina della Società, il Comitato ha riferito agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni. A tal fine, all'Assemblea annuale degli azionisti, tenutasi in data 28 aprile 2015, hanno partecipato la Presidente e gli altri componenti del Comitato in carica alla data dell'Assemblea.

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, in seguito 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.

¹ Nominato, in sostituzione del sig. Roberto Walter Firpo, dall'Assemblea dei Soci 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.

² Cooptato quale Consigliere di IREN e, per quanto qui rileva, nominato componente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine della Società in data 4 giugno 2015, previa verifica della sussistenza dei requisiti di indipendenza ex art. 147-ter e 148, comma 3, TUF ed ai sensi dell'art. 3 del vigente Codice di Autodisciplina della Società in capo al medesimo, dal Consiglio di Amministrazione di IREN svoltosi appunto in data 4 giugno 2015. Il dott. Moris Ferretti sostituisce nella composizione del CRN il prof. Ettore Rocchi, che ha rinunciato all'incarico.

Nessun Amministratore ha preso parte alle riunioni del Comitato in cui sono state 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; si rammenta che, ai sensi dell'art. 7.6 del vigente Codice di Autodisciplina della Società, possono comunque partecipare anche gli altri Sindaci.

Ai sensi dell'art. 5.2 lett. f) del vigente Codice di Autodisciplina della Società, 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 aziendali e verifica preventivamente che esso non si trovi in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

Nel corso dell'esercizio 2015, è stato incaricato un consulente per l'attività di assistenza nella predisposizione dell'architettura del Piano di Incentivazione di Lungo Termine Monetario 2015-2018 (in seguito anche "**Piano di Incentivazione di Lungo Termine Monetario**" o "**Piano Monetario ILT**"), parte della Politica per la Remunerazione relativa all'esercizio 2015 e della presente, riferita agli esercizi successivi. A seguito di procedura competitiva tra leader del settore, basata prioritariamente su fattori qualitativi e di indipendenza da Organi e Strutture aziendali, è stata selezionata quale consulente indipendente la società Mercer Italia.

Attività svolte dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine nell'esercizio 2015 e attività programmate per l'esercizio 2016

Nel corso del 2015, il CRN attualmente in carica si è riunito complessivamente **19 volte** – con una partecipazione del **100%** dei suoi componenti e la presenza del Presidente del Collegio Sindacale in carica alla data della riunione e/o di un altro sindaco effettivo da lui designato – trattando i temi di seguito sintetizzati.

Principali temi affrontati dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine	
gennaio 2015	Definizione della proposta di Linee guida in materia di politica retributiva degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo per il 2015.
marzo 2015	Aggiornamento dell'elenco dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, fornito dall'Amministratore Delegato della Società, ed esame delle proposte retributive per alcuni dei medesimi. Esame della Relazione sulla Remunerazione di IREN relativa all'esercizio 2014 al fine della formulazione della proposta funzionale all'assunzione dei provvedimenti di spettanza da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.
aprile 2015	Definizione di una proposta al Consiglio di Amministrazione della Società circa la concreta applicazione del principio assembleare della soglia massima di compenso per i Consiglieri delle Società del Gruppo, compresa IREN. 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> per l'anno 2015 correlati alla componente variabile di breve periodo della remunerazione dell'Amministratore Delegato di IREN e dei soggetti individuati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo.

Assemblea dei Soci del 28 aprile 2015

giugno 2015	Analisi delle risultanze del voto assembleare sulla Sezione Prima della Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2014.
luglio 2015	<p>Formulazione di una proposta, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione della Società per i provvedimenti di competenza, sentito preliminarmente il Collegio Sindacale, in ordine al compenso per lo specifico incarico di Vice Presidente di IREN (attribuito al prof. Ettore Rocchi in data 4 giugno 2015 in sostituzione del dott. Andrea Viero, già dipendente di una società del Gruppo IREN).</p> <p>Esame dell'accordo transattivo per la risoluzione dei rapporti fra il Gruppo IREN e un Dirigente (precedentemente cessato dalla funzione di Dirigente con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN), anche ai sensi della normativa in materia di operazioni con parti correlate.</p> <p>Parere di competenza circa l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della vigente Politica per la remunerazione con riferimento al trattamento economico concordato con un Dirigente del Gruppo in relazione alla sua assunzione a tempo indeterminato in IREN come Direttore di <i>Business Unit</i>.</p>
agosto 2015	<p>Aggiornamento dell'elenco dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, fornito dall'Amministratore Delegato della Società.</p> <p>Definizione di una proposta (funzionale all'assunzione dei provvedimenti conseguenti da parte dell'Amministratore Delegato di IREN) in merito agli obiettivi di <i>performance</i> correlati alla componente variabile di breve periodo della remunerazione di un Dirigente con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN.</p>
settembre – dicembre 2015	<p>Istruttoria propedeutica all'adozione dei provvedimenti di competenza del Consiglio di Amministrazione in ordine al Piano di Incentivazione di Lungo Termine Monetario 2015-2018, anche ai sensi della normativa in materia di operazioni con parti correlate.</p> <p>Verifica del conseguimento degli obiettivi di <i>performance</i> di breve periodo assegnati per l'anno 2014 ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche che ricoprivano tale funzione nell'esercizio di riferimento.</p>

Alla data di approvazione della presente Relazione, il Comitato in carica si è già riunito, con la presenza del Presidente del Collegio Sindacale e/o di un altro sindaco effettivo da lui designato, 6 volte (ovvero in data 25 gennaio, 19 febbraio, 1° marzo, 9 marzo, 31 marzo e 7 aprile 2016), e la sua attività si è focalizzata in particolare, come già anticipato:

- sulla 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* per l'esercizio 2016 correlati alla componente variabile di breve periodo della remunerazione dell'Amministratore Delegato di IREN e dei soggetti individuati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo;
- sull'esame – anche ai sensi della normativa in materia di operazioni con parti correlate – di proposte retributive in ordine alla componente variabile della retribuzione di alcuni fra i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN;
- sulla definizione della proposta di Linee guida in materia di politica retributiva degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 15 marzo 2016;
- sul monitoraggio circa la concreta applicazione della soglia massima di compenso per i Consiglieri delle Società del Gruppo, compresa IREN (v. *infra*);
- sull'esame preliminare della presente Relazione, relativa all'esercizio 2015, 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, sino alla data dell'Assemblea che provvederà al rinnovo dell'organo amministrativo, avranno fra l'altro ad oggetto il monitoraggio circa l'esecuzione del Piano di Incentivazione di Lungo Termine Monetario 2015-2018, nonché la verifica circa il conseguimento degli

obiettivi di *performance* di breve periodo assegnati per l'anno 2015 all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo.

Le riunioni successive, nel corso delle quali, a titolo esemplificativo, verranno analizzati i risultati di voto sulla Sezione Prima della presente Relazione nonché sarà effettuata 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 della formulazione delle Linee guida in materia di politica per la remunerazione per il prossimo esercizio, saranno programmate dai membri del Comitato che saranno nominati dal Consiglio di Amministrazione per il triennio 2016-2018 a valle del suo rinnovo da parte dell'Assemblea.

Finalità e principi generali della Politica sulla Remunerazione

Finalità

La Politica sulla remunerazione ha la finalità di attrarre, trattenere e motivare 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*.

La componente retributiva variabile di lungo termine – da ultimo introdotta nelle retribuzioni dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN con Piano Monetario ILT – persegue l'**obiettivo** di:

- collegare le retribuzioni con le performance Aziendali di medio-lungo periodo, al fine di rafforzare ulteriormente l'allineamento della prospettiva di gestione manageriale con gli interessi degli azionisti;
- introdurre uno strumento utile ai fini della motivazione e dell'*engagement*, a supporto di una *performance* sostenibile nel medio lungo termine, e che possa efficacemente orientare i comportamenti manageriali verso il raggiungimento degli obiettivi industriali e di business definiti nell'ambito dei Piani Industriali del Gruppo;
- introdurre un elemento del pacchetto retributivo che risulta fondamentale ai fini della *retention* e dell'*attraction*.

Principi generali

In coerenza con le raccomandazioni di cui al vigente Codice di Autodisciplina di IREN, la Politica sulla remunerazione per gli Amministratori di IREN S.p.A. è caratterizzata principalmente dai seguenti **criteri**:

- una parte significativa della remunerazione dell'Amministratore Delegato della Società è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, anche di natura non economica, preventivamente individuati e determinati in coerenza con quanto *infra* riportato;
- 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;
- sono previsti limiti massimi per le componenti variabili della retribuzione;

- 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, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di breve e di medio-lungo periodo;
- sono previste intese contrattuali che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili di breve e di lungo periodo della remunerazione versate, 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 deve essere definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione e non viene corrisposta qualora la cessazione del rapporto sia dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati;
- 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, fatta salva 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 gli Amministratori investiti di particolari cariche 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 in carica/dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche relativa all'esercizio 2016 (così come già è avvenuto nel 2015) ha sempre tenuto conto di alcuni principi declinati dall'Assemblea dei Soci che, in data 27 giugno 2013, ha provveduto alla nomina 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 – 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 (IREN), 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 lordi³, fatto salvo quanto stabilito per gli amministratori con deleghe (ad eccezione del Vicepresidente in carica)⁴.

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 2016.

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).

Si precisa sin d'ora che 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 mandato (esercizi 2010-2012); si può ritenere che la Politica per la Remunerazione avviata all'interno del Gruppo IREN sin dal secondo semestre 2013 sia conforme a quanto stabilito dall'art. 23-*bis* del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla L. 22 dicembre 2011, n. 214 (introdotto dal D.L. 21 giugno 2013 n. 69, convertito con L. 9 agosto 2013, n. 98) che, anche per le società quotate controllate indirettamente da Comuni, ha stabilito la necessità di determinare il compenso ex art. 2389, comma 3, cod. civ. per gli Amministratori con deleghe in misura non superiore al 75% del trattamento economico complessivo a qualsiasi titolo determinato, compreso quello per eventuali rapporti di lavoro con la medesima società, nel mandato antecedente al rinnovo.

Avendo la Società già provveduto, in via preliminare rispetto all'entrata in vigore della L. 98/2013, a riduzioni del tenore di quelle sopra riportate, in ottemperanza a quanto consentito dall'art. 23-*bis*, comma 5-*sexies*, D.L. 201/2011 poc'anzi menzionato, la presente Relazione non conterrà proposte all'Assemblea convocata per il 9 maggio 2016, che procederà al rinnovo dell'organo amministrativo, funzionali a ulteriori riduzioni di compensi.

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 28 aprile 2015) con una decurtazione del 36,6% circa rispetto al compenso riconosciuto nel precedente triennio.

³ 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. Si evidenzia che, in conformità alla procedura adottata dal Consiglio di Amministrazione, la verifica del rispetto della Soglia massima di compenso viene svolta assumendo come riferimento, quale intervallo di tempo (annuale) per il computo di detta soglia, il periodo intercorrente tra il 1° luglio dell'esercizio di riferimento ed il 30 giugno dell'esercizio successivo, a partire dalla data della nomina dei Consiglieri e sino alla data di cessazione dalla carica.

⁴ Il prof. Ettore Rocchi ha dichiarato all'atto della nomina in data 4 giugno 2015 che la soglia massima di compenso (euro 70.000 annui lordi) trovi in ogni modo nel suo caso applicazione – in via estensiva rispetto a quanto previsto secondo un'interpretazione letterale del dato assembleare – anche con riferimento al compenso fisso conferito per l'incarico di Vice Presidente di IREN.

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.

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 15 marzo 2016, rispetto all'esercizio precedente attengono a quanto segue:

- è stato introdotto, nel sistema retributivo del Gruppo, lo strumento dell'incentivazione di medio-lungo periodo, mediante approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione di IREN del 22 dicembre 2015, di un Piano di Incentivazione di Lungo Termine Monetario 2015-2018 a favore, tra l'altro, dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo;
- si prevede la possibilità di un'eventuale futura valutazione circa l'opportunità di introdurre piani di incentivazione a lungo termine (LTI) c.d. *rolling*, in parallelo con gli aggiornamenti del Piano Industriale.
- sono stati parzialmente rivisti gli Indicatori di *Performance* cui è correlata la corresponsione della componente variabile di breve periodo, riferita al 2016, della remunerazione dell'Amministratore Delegato in carica e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, mediante introduzione, per alcuni fra i predetti, di un indicatore di *performance* collegato al tema della *Corporate Social Responsibility* ed al rapporto con gli *stakeholders*, in specie sotto il profilo della *customer satisfaction*, con peso pari al 10%;
- anche per il sistema di incentivazione variabile di breve periodo, sono stati introdotti, al fine di evitare l'erogazione di incentivazioni a fronte di risultati decisamente insoddisfacenti, delle condizioni vincolanti, o "cancelli" (*gate*), collegati al mantenimento del giudizio su *investment grade* da parte di primaria agenzia di *rating*;
- sono state introdotte clausole di *claw-back* nei contratti individuali dei destinatari dei piani di incentivazione di breve e di lungo periodo, nei termini che saranno descritti *infra*.

Per quanto attiene agli Amministratori non esecutivi che saranno nominati per i tre esercizi 2016-2018 e che saranno designati quali componenti dei Comitati endoconsiliari, tenuto conto del ruolo rivestito dai Comitati nel sistema di *corporate governance* di IREN S.p.A. quale messo in evidenza dall'attività di *board evaluation* riferita all'esercizio 2015 e in relazione al significativo e crescente impegno, anche in termini di tempo, richiesto per lo svolgimento dell'incarico all'interno dei predetti Comitati, sarà valutato un incremento dei relativi compensi, almeno per il Presidente, rispetto a quanto previsto nel precedente mandato e sempre nel rispetto degli importi massimi che saranno eventualmente stabiliti dall'Assemblea per la remunerazione del Consiglio di Amministrazione e/o dei singoli Amministratori (soglia massima di compenso).

Orientamenti e Linee Guida della Politica per la remunerazione nell'esercizio 2016

Il Consiglio di Amministrazione con riferimento all'esercizio 2016, 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, anche ai sensi del citato art. 23-bis D.L. 201/2011, e ha veicolato tale politica tra le società del Gruppo con organi in scadenza;

- è stata avviata una ridefinizione strategico-organizzativa per l'intero Gruppo, che ha avuto delle ricadute altresì sul sistema di remunerazioni;

su proposta del CRN, ritiene che occorra continuare l'impegno per il perseguimento degli obiettivi già in precedenza indicati, tra cui l'incremento di valore per gli azionisti nonché il raggiungimento di risultati sostenibili e stabili nel breve e nel medio lungo periodo e la *retention* dei titolari di posizioni strategiche per la *governance* e il *business*.

Alla luce di tale contesto e degli obiettivi rilevanti per l'esercizio in corso, è opportuno collocare la **Politica per la Remunerazione relativa all'anno 2016** delineandone le Linee Guida che seguono.

COMPENSO DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI / PER LA PARTECIPAZIONE AI COMITATI COSTITUITI IN SENO AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE/ DEL PRESIDENTE E DEL VICEPRESIDENTE

Compenso per gli amm.ri non esecutivi e per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari

Per i **Consiglieri non esecutivi in carica**, il cui mandato termina alla data dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio relativo all'esercizio al 31 dicembre 2015, le Linee Guida non prevedono cambiamenti rispetto alla Politica già approvata nel precedente esercizio. Si confermano, pertanto, 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.

Per gli Amministratori che saranno nominati per il triennio 2016-2018 e designati quali componenti dei Comitati costituiti all'interno del Consiglio, tenuto conto del ruolo rivestito dai Comitati nel sistema di *corporate governance* di IREN S.p.A. quale messo in evidenza dall'attività di *board evaluation* riferita all'esercizio 2015 e stante il significativo e crescente impegno, anche in termini di tempo, richiesto per lo svolgimento dell'incarico all'interno dei predetti Comitati, sarà valutata la possibilità di un incremento dei relativi compensi, almeno per il Presidente, rispetto a quanto previsto nel precedente mandato e sempre nel rispetto degli importi massimi che saranno eventualmente stabiliti dall'Assemblea per la remunerazione del Consiglio di Amministrazione e/o dei singoli Amministratori (soglia massima di compenso).

Compenso per la carica di Presidente

Con riferimento al **Presidente** in carica, si conferma il complessivo pacchetto nella sua articolazione e valore, così come definito per l'esercizio 2015 e per i precedenti e meglio descritto *infra*.

Compenso per la carica di Vicepresidente

Con riferimento al **Vice Presidente** in carica, si conferma il complessivo pacchetto nella sua articolazione e valore, così come definito per l'esercizio 2015 e meglio descritto *infra*.

Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica

Per gli Amministratori non esecutivi, il Presidente ed il Vicepresidente in carica non sono previsti accordi che contemplino indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato.

Benefici non monetari

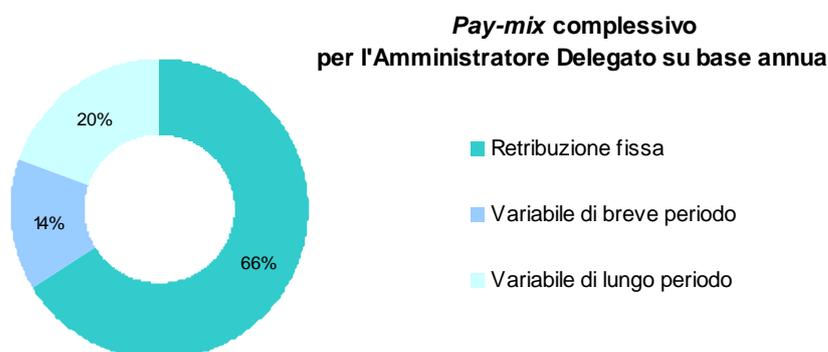
Per i Consiglieri non esecutivi, il Presidente ed il Vicepresidente gli Orientamenti per il 2016 proseguono in linea di continuità con quanto attribuito nel corso dell'esercizio 2015, per cui si rimanda *infra* alla **Sezione Seconda**.

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 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 OPC⁵ ed integrato con deliberazione del Consiglio del 22 dicembre 2015, che ha approvato il Piano di Incentivazione di Lungo Termine Monetario 2015-2018 a favore – tra

l'altro – dell'Amministratore Delegato medesimo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo.

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 di breve periodo predeterminati come Direttore Centrale *Operations* e Strategie di IREN (pari al 25% della RAL). Ad integrazione di quanto sopra, a seguito dell'adozione del Piano di Incentivazione di Lungo Termine Monetario 2015-2018, per l'Amministratore Delegato in carica è previsto un incentivo monetario massimo, in relazione al conseguimento di obiettivi di lungo periodo, lievemente inferiore agli importi annui percepiti per fisso e variabile a breve, in collegamento alla *performance* quadriennale. 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 del 27 giugno 2013 (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). Per l'Amministratore Delegato che sarà nominato a valle del prossimo rinnovo dell'organo amministrativo, ferme restando competenze e prerogative assembleari, si

⁵ In data 28 aprile 2015, a valle dell'Assemblea che ha confermato il dott. Bianco quale Consigliere della Società sino alla scadenza del mandato dell'organo amministrativo, il Consiglio di Amministrazione di IREN, previa sua nomina in qualità di Amministratore Delegato della Società, ha confermato il relativo pacchetto retributivo come definito in data 3 dicembre 2014.

conferma la medesima struttura del pacchetto retributivo come infra descritta, ed in specie la sua partecipazione al Piano di Incentivazione di Lungo Termine Monetario approvato dal Consiglio di Amministrazione (per il quale v. infra nella sezione dedicata).

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 in carica è articolata in una componente fissa annua lorda, una componente variabile lorda legata a obiettivi di breve periodo ed una componente variabile di lungo periodo. La remunerazione variabile annua lorda di breve periodo dell'Amministratore Delegato è predeterminata entro un limite massimo (pari – nel valore *target* – al 25% della Retribuzione Annuale Lorda) 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, rappresentando un elemento della remunerazione volto a differenziare le prestazioni eccellenti senza alcuna forma di riconoscimento automatico e non collegato al conseguimento di obiettivi assegnati, persegue il fine 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.

Anche per il 2016, come per il 2015, la selezione degli indicatori di *performance* e dei relativi pesi ha avuto l'obiettivo di collegare gli incentivi alle *performance* aziendali in un'ottica di ritorno dell'investimento e si è 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 sono seguiti i seguenti criteri:

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

Più nel dettaglio, per l'esercizio 2016, come raccomandato dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute tenutesi in data 22 dicembre 2015 e 27 gennaio 2016, per l'Amministratore Delegato è stato introdotto anche un obiettivo relativo alla relazione con gli *stakeholders*, con peso pari al 10%.

La **struttura** e il **peso** degli obiettivi assegnati per l'esercizio 2016 all'Amministratore Delegato sono rappresentati nella tabella di seguito riportata.

Obiettivi assegnati per l'esercizio 2016 all'Amministratore Delegato di IREN S.p.A.

Obiettivi assegnati per l'esercizio 2016 all'Amministratore Delegato di IREN S.p.A.		
Economico-finanziari (50%)	Progetti di Gruppo (40%)	Relazione con <i>stakeholders</i> (10%)
EBITDA di Gruppo IFN/EBITDA di Gruppo		Indici <i>customer satisfaction</i>

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

A partire dal 2016, al fine di evitare l'erogazione di incentivazioni a fronte di risultati decisamente insoddisfacenti, sono state introdotte delle condizioni vincolanti, o "cancelli" (**gate**), collegati al mantenimento del giudizio su *investment grade* da parte di primaria agenzia di *rating*.

Per ciascun Indicatore di *Performance*, è sempre prevista una soglia fissata al **60%** dell'obiettivo, con un target al **100%** dell'obiettivo. Non sono previsti meccanismi di differimento dell'erogazione di porzioni della remunerazione variabile di breve periodo rispetto al momento della maturazione.

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 stata concordata con l'interessato una clausola di *claw-back*, di cui al Codice di Autodisciplina, per cui la retribuzione ed i compensi variabili 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 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 in carica sono previsti i trattamenti e le competenze di fine rapporto stabilite dal contratto collettivo nazionale di riferimento.

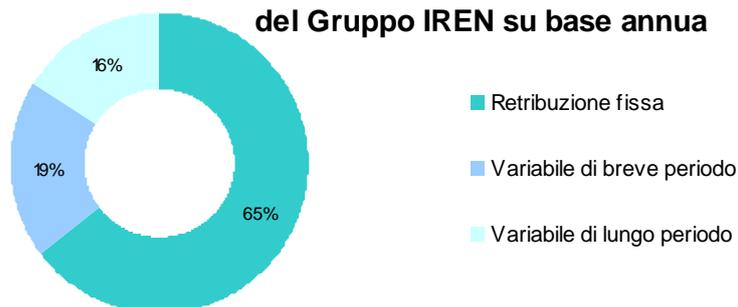
Si precisa che, qualora venissero conclusi accordi integrativi per il riconoscimento di indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica e/o lo scioglimento del rapporto con la Società, dette indennità vengono definite in modo tale che il loro ammontare complessivo non superi un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione. Parimenti, ai sensi del vigente Codice di Autodisciplina, in occasione della cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un Amministratore esecutivo, 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 in carica 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. Si prevede di mantenere i medesimi strumenti anche per l'Amministratore Delegato che sarà nominato dal Consiglio di Amministrazione a valle del rinnovo dell'organo amministrativo.

COMPENSO PER GLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Pay-mix Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN su base annua



Politica Retributiva sul Fisso

Gli interventi attuati nel 2015 con riferimento alla remunerazione fissa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, in coerenza con quanto previsto dalla Relazione sulla Remunerazione approvata nel medesimo esercizio, sono stati finalizzati ad un allineamento della medesima ad un livello *target* corrispondente alla fascia medio-bassa del mercato di riferimento, ferma restando la necessità di evitare sia che ruoli con un peso superiore possano avere un pacchetto retributivo complessivo inferiore a quello di uno o più dei relativi riporti sia il potenziale determinarsi di 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 specie, 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 adottata dalla Società, sin dal 2015, ha previsto che il non superamento dello stesso dovesse essere considerato in senso assoluto (quanto al rispetto della soglia massima), ma non 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.

Con riferimento al predetto allineamento retributivo, tenuto conto del principio di omnicomprensività della retribuzione e dell'obbligo di reverso, per evitare che – in caso di cessazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche da eventuali cariche di Amministratori con deleghe ricoperte in società del Gruppo IREN o comunque da posizioni organizzative strategiche ricoperte nel Gruppo – non sia possibile una diminuzione della retribuzione complessiva, una parte della retribuzione fissa è stata attribuita come indennità collegata all'incarico di Amministratore con deleghe/alla posizione organizzativa ricoperta, indennità che verrà ridefinita in caso di spostamento ad altre posizioni.

Anche con riferimento alla Politica retributiva relativa all'esercizio 2016 dette scelte vengono confermate, fermo restando che sarà avviato uno studio approfondito sul posizionamento retributivo del Gruppo, esteso all'intera popolazione aziendale.

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.

Per il 2016 si è proceduto con un incremento delle retribuzioni incentivanti di breve periodo per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, finalizzato a raggiungere un rapporto fra le medesime e le rispettive retribuzioni fisse dell'ordine del 30% circa.

Anche in questo caso, tenuto conto del principio di onnicomprensività della retribuzione e dell'obbligo di reverso, si è previsto che una parte della retribuzione variabile sia attribuita con un collegamento esplicito all'incarico come Amministratore con deleghe ovvero a posizioni organizzative ricoperte.

Anche per il 2016, come per il 2015, la selezione degli Indicatori di Performance e dei relativi pesi si è basata sui razionali già anticipati *supra* con riferimento all'Amministratore Delegato: (i) monitoraggio dei tre obiettivi economico/finanziari principali per il Gruppo (Crescita Marginalità, Controllo Indebitamento e Incremento dell'Efficienza); (ii) condivisione delle responsabilità per progetti strategici di Gruppo e (iii) mantenimento di un *focus* sull'area di *business* di competenza specifica.

Anche per l'esercizio 2016, gli indicatori di *performance* sono stati definiti in base alla strategia aziendale e alle priorità ad essa legate, tenuto conto dei seguenti criteri:

- limitazione del numero di Indicatori di *Performance*;
- definizione di almeno il 50% degli Indicatori di *Performance* per obiettivi di natura economica;
- definizione di almeno il 20% degli Indicatori di *Performance* per obiettivi specifici dell'area di *business*/funzionale gestita;
- utilizzo di indicatori di tipo quantitativo o temporale o comunque con riscontri certificabili.

Per l'esercizio 2016, come già anticipato *supra*, per alcuni fra i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, si è considerato anche un obiettivo relativo alla relazione con gli *stakeholders*, con un peso pari al 10%.

La **struttura** e il **peso** degli obiettivi assegnati per l'esercizio 2016 a Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN sono rappresentati – a mero scopo esemplificativo – nella tabella di seguito riportata.

Obiettivi assegnati per l'esercizio 2016 a Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN

Economico-finanziari (60-65%)		
EBITDA di Gruppo	Progetti di Gruppo (25%)	Relazioni con <i>stakeholders</i> (10%)
IFN/EBITDA di Gruppo		
Capitale Circolante Netto Area di <i>Business</i> gestita		Indici <i>customer satisfaction</i>
Investimenti area di <i>business</i> gestita, in coerenza con il Piano Industriale		

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.

In specie, anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, al fine di evitare l'erogazione di incentivazioni a fronte di risultati decisamente insoddisfacenti, per il 2016 sono state introdotte delle condizioni vincolanti, o "cancelli" (*gate*), per l'erogazione degli obiettivi.

Parimenti, anche con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sono state individualmente concordate clausole di *claw-back*, alle condizioni già anticipate *supra* relativamente all'Amministratore Delegato.

Benefici non monetari

Anche per il 2016, i trattamenti economici non monetari per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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 familiari 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 viene valutato caso per caso.

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

Per tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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.

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

Come anticipato nella Relazione sulla Remunerazione dell'esercizio precedente, in data 22 dicembre 2015 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e Nomine, ha approvato l'introduzione della componente retributiva variabile legata alle *performance* di medio-lungo termine del Gruppo IREN, destinato all'Amministratore Delegato, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché ad alcune risorse chiave per l'implementazione delle strategie di Gruppo.

Il primo Piano Monetario ILT 2015-2018 approvato dal Consiglio di Amministrazione prevede la misurazione della *performance* con riferimento all'orizzonte quadriennale 2015-2018 e i relativi obiettivi sono collegati al Piano Industriale del Gruppo.

Con riferimento alla figura di Amministratore Delegato in carica, il Piano Monetario ILT 2015-2018 prevede la possibilità di erogare un incentivo monetario massimo lievemente inferiore agli importi annui percepiti (per fisso e variabile a breve), in collegamento alla *performance* quadriennale. Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, l'incentivo monetario massimo è stato stabilito in misura pari alla Retribuzione Annuale Lorda individuale, in collegamento alla *performance* quadriennale. L'incentivo massimo verrà erogato al raggiungimento dei target strategici previsti dal Piano Industriale del Gruppo IREN. Non sono previsti, né per l'Amministratore Delegato né per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, meccanismi di differimento della corresponsione di porzioni della remunerazione variabile di lungo termine rispetto al momento della maturazione.

Con riferimento al Piano Monetario ILT 2015-2018, l'erogazione del premio è subordinata:

- al raggiungimento di una condizione “cancello” rappresentata dal riconoscimento, al termine del 2018, del giudizio di *Investment Grade* da parte di una delle tre maggiori agenzie di valutazione (Fitch, Moody's, Standard & Poor's);
- al raggiungimento di due obiettivi specifici – indipendenti fra loro – identificati in coerenza con quanto previsto dal Piano Industriale: 1) **EBITDA cumulato 2015-2018** (peso pari al 50%) e 2) **Utile Netto cumulato 2015-2018** (peso pari al 50%).

Per entrambi gli obiettivi è stato definito un livello soglia, pari al 90% del target definito, al di sotto del quale non è prevista alcuna erogazione della quota di premio collegata.

La maturazione del premio è calcolata sulla base di una funzione lineare tra *performance* minima (soglia) e *performance target*, in corrispondenza della quale si determina il premio massimo.

Come già indicato per l'incentivazione di breve termine, non è previsto di premiare l'*overachievement*.

Il Regolamento del Piano Monetario ILT prevede inoltre l'azzeramento del premio e, qualora sia già stato liquidato, la sua restituzione in caso di comportamenti fraudolenti e/o in caso di mancato rispetto degli standard di compliance (clausola di *claw-back*).

Come già anticipato *supra*, è previsto in futuro di avviare una valutazione circa l'opportunità di introdurre Piani di incentivazione di medio-lungo periodo c.d. *rolling*, in parallelo con gli aggiornamenti del Piano Industriale.

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; vigenti *Risk policies*), in conformità al quale è stata predisposta la Politica per la Remunerazione.

Riferimento a politiche retributive di altre società

La definizione dell'architettura del Piano di Incentivazione di Lungo Termine Monetario – che costituisce parte della Politica adottata dalla Società – è stata preceduta da un'attività di analisi delle prassi in tema di incentivazione a breve e lungo termine adottate da un *panel* di aziende appartenenti ad un *peer group* di riferimento (Energy-Utilities Italia), svolta con il supporto di Mercer Italia.

SEZIONE SECONDA

Prima parte – Attuazione politiche retributive 2015

Si fornisce, di seguito, la descrizione degli interventi retributivi attuati nel 2015 a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L'attuazione della politica retributiva relativa all'esercizio 2015, 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 sostanzialmente coerente con la Politica sulla Remunerazione relativa al medesimo esercizio, fatte salve alcune marginali modifiche apportate al sistema di indicatori di *performance* nell'ambito del piano di incentivazione di breve periodo per Amministratore Delegato e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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, 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) nonché – ove applicabile (iii) del principio della soglia massima di compenso.

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 allora in carica, riversati in forza di quanto esposto *infra*)** e incaricando il Consiglio di Amministrazione di provvedere alla ripartizione dei compensi entro il limite anzidetto.

A riguardo, si segnala che, nel corso del 2015, il CRN, nell'elaborare una proposta al Consiglio di Amministrazione con riferimento al compenso ex art. 2389, comma 3, cod. civ. da corrispondere al Vicepresidente della Società in ragione dello specifico ruolo, ha rilevato l'opportunità che la modalità di determinazione del limite massimo complessivo per i compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche da parte dell'Assemblea (compreso appunto il Vicepresidente) venga rivista in un'ottica di maggior chiarezza, anche ai fini dei rispettivi provvedimenti di competenza del CRN, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ex art. 21 del vigente Statuto.

Si precisa che per gli Amministratori che hanno ricoperto una carica esecutiva nel corso del 2015 e che hanno o hanno avuto un contratto di lavoro dipendente con la Società o con società del Gruppo hanno trovato applicazione 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 reverso, come meglio specificato *infra* nelle sezioni dedicate.

PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

In data 23 luglio 2013 il Consiglio di Amministrazione di IREN, nel rispetto del *cap* massimo stabilito dall'Assemblea dei Soci del 27 giugno 2013 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 benefits*) in linea con la prassi precedentemente attuata dalla Società.

La somma degli ammontari di cui sopra costituisce 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 in carica sino al 30 aprile 2015, dott. Andrea Viero, era costituito dalla sola componente fissa (RAL) in relazione al suo rapporto di lavoro subordinato dirigenziale con una società del Gruppo. Sono stati altresì riconosciuti quali *fringe benefits* non monetari l'uso promiscuo dell'autovettura, nonché altri benefit non monetari. Il Consiglio di Amministrazione di IREN del 23 luglio 2013, nel rispetto del *cap* massimo stabilito dall'Assemblea dei Soci del 27 giugno 2013 e su proposta del competente Comitato, aveva infatti definito per il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione allora in carica una remunerazione annua lorda fissa per le deleghe conferitegli in conformità allo Statuto, da intendersi quale integrativa rispetto al compenso da Amministratore stabilito dall'Assemblea dei Soci ed al gettone di presenza. Tuttavia, per quanto riguarda il dott. Andrea Viero, titolare di un rapporto di lavoro come dirigente con altra società del Gruppo sino al 30 settembre 2015, 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, in ottemperanza allo stesso principio, tutti i compensi al medesimo spettanti in relazione alle cariche societarie ricoperte all'interno del Gruppo non sono stati percepiti, in quanto assorbiti nella retribuzione corrisposta per il rapporto di lavoro dipendente.

Non era inoltre prevista per il dott. Andrea Viero una componente variabile della retribuzione, tenuto conto che l'Assemblea dei Soci del 27 giugno 2013 ha deliberato il principio dell'eliminazione della parte variabile (MBO) nelle retribuzioni dei dirigenti di vertice (a suo tempo fissata in euro 38.000 annui) che avevano ricoperto tali cariche nel precedente mandato 2010-2013 (in tale novero rientrava il dott. Viero, già Direttore Generale della Società, per il quale non è stato pertanto stabilito alcun incentivo economico variabile).

Il Consiglio di Amministrazione di IREN del 28 luglio 2015, nel rispetto del *cap* massimo stabilito dall'Assemblea dei Soci del 27 giugno 2013 e su proposta del CRN, sentito il Collegio Sindacale, ha definito per il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione in carica dal 4 giugno 2015, prof. avv. Ettore Rocchi (già Consigliere di Amministrazione della Società), 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, del gettone di presenza, del rimborso delle spese nonché – come dichiarato specificamente dall'interessato all'atto della sua nomina – soggetta al Principio della soglia massima di compenso deliberato dall'Assemblea dei Soci del 27 giugno 2013, in forza del quale in nessun caso un componente di un Consiglio di Amministrazione di una società del Gruppo (compresa la Capogruppo IREN) può ricevere un compenso complessivo, per sommatoria per vari incarichi e ruoli, superiore a euro 70.000 annui lordi. Non è prevista per il Vice Presidente una componente variabile della retribuzione.

AMMINISTRATORE DELEGATO

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 stata 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) hanno trovato 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 (riassunte *supra* al par. "*Orientamenti e Linee Guida della Politica per la Remunerazione nell'esercizio 2016*").

La struttura della retribuzione spettante al dott. Bianco è stata confermata dal Consiglio di Amministrazione, in data 28 aprile 2015, a valle della sua conferma in qualità di Consigliere e Amministratore Delegato della Società.

Fatto salvo quanto esposto con riferimento al compenso fisso per la carica, anche per il dott. Bianco, 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 del 27 giugno 2013 (con conseguente non erogazione – a far data dal 1° gennaio 2015 – 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).

In relazione all'adozione, da parte del Consiglio di Amministrazione della Società, nella seduta del 22 dicembre 2015, del Piano ILT Monetario 2015-2018, per il dott. Bianco è previsto un incentivo monetario massimo, in relazione al conseguimento di obiettivi di lungo periodo, lievemente inferiore agli importi annui percepiti per fisso e variabile a breve, in collegamento alla *performance* quadriennale.

Nel corso del 2015, il Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere del CRN, ha definito la scheda degli obiettivi di *performance* di breve periodo per il dott. Bianco riferiti al predetto esercizio, di prossima consuntivazione da parte dei competenti organi della Società.

Gli obiettivi di *performance* per il corrente esercizio (al superamento dei quali è subordinata la corresponsione della componente variabile di breve periodo della remunerazione) sono stati assegnati dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2016, previo parere del CRN, in coerenza con la Politica sulla Remunerazione in pari data approvata e descritta nella presente Relazione.

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 state 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 nuovamente 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 (ad eccezione del Vicepresidente in carica)⁶.

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 del 27 giugno 2013 in massimi € 700,00 lordi pro-capite per seduta, nel rispetto di un tetto massimo 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.

Anche per l'esercizio 2015, 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 28 luglio 2015 e del 27 gennaio 2016), determinandolo, per le sedute tenutesi durante il I° semestre 2015, in euro 318,00 medi pro-capite per seduta e, per le sedute tenutesi durante il II° semestre 2015, in euro 343,00 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 del 27 giugno 2013 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.

⁶ 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.

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 endoconsiliari⁷.

FRINGE BENEFITS PER AMMINISTRATORI

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 al momento del *benefit* dell'auto aziendale. Il Vicepresidente in carica non usufruisce al momento di alcun *benefit*.

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

RETRIBUZIONE DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Come già anticipato *supra* al paragrafo "Governance e Compliance", ad eccezione degli Amministratori (esecutivi o meno) e dei Sindaci, nel corso del 2015 sono stati qualificati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo i Direttori delle *Business Unit*, il Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo e il Direttore Personale, Organizzazione e Sistemi Informativi della Società.

Di seguito si riportano – in forma aggregata – i trattamenti retributivi attuati nel corso dell'esercizio 2015 a favore dei suddetti.

Con riferimento al pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, questo è costituito da una retribuzione annua fissa e da una retribuzione variabile di breve periodo stabilita (nell'importo massimo) in misura pari al 26% circa della predetta remunerazione fissa, fermo restando che, a partire dall'esercizio 2016, detto rapporto è stato rivisto in aumento. Più nel dettaglio, con riferimento alla componente fissa delle retribuzioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, in coerenza con quanto segnalato nella precedente Relazione sulla Remunerazione, si è proceduto nel corso del 2015 ad un allineamento della predetta componente ad un livello *target* corrispondente alla fascia medio-bassa del mercato di riferimento.

Tenuto conto dell'obbligo di riversamento, il compenso (fisso e variabile) previsto per l'assunzione della carica di Amministratore con deleghe di Società del Gruppo ovvero in relazione a posizioni organizzative strategiche ricoperte nel Gruppo 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

⁷ Come già precisato *supra* nella sezione dedicata, per gli Amministratori che saranno nominati per il triennio 2016-2018 e designati quali componenti dei Comitati costituiti all'interno del Consiglio, tenuto conto del ruolo rivestito dai Comitati nel sistema di *corporate governance* di IREN S.p.A. quale messo in evidenza dall'attività di *board evaluation* riferita all'esercizio 2015 e stante il significativo e crescente impegno, anche in termini di tempo, richiesto per lo svolgimento dell'incarico all'interno dei predetti Comitati, sarà valutata la possibilità di un incremento dei relativi compensi, almeno per il Presidente, rispetto a quanto previsto nel precedente mandato e sempre nel rispetto degli importi massimi che saranno eventualmente stabiliti dall'Assemblea per la remunerazione del Consiglio di Amministrazione e/o dei singoli Amministratori (soglia massima di compenso).

dell'autovettura, l'assicurazione infortuni riconosciuta ai dirigenti del Gruppo e, in un caso, l'utilizzo di un alloggio in locazione.

L'incentivo annuale riferito all'esercizio 2014 è stato corrisposto a fronte della positiva valutazione, da parte dell'Amministratore Delegato della Società, previa istruttoria del CRN, circa il conseguimento – in misura pari al 98% circa – degli obiettivi definiti per tale esercizio per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche in carica alla data della consuntivazione. Nel corso del 2015, 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 riferita al predetto esercizio per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche; la liquidazione del compenso per gli obiettivi 2015 avverrà nel 2016.

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

Fatto salvo quanto segue, nel corso del 2015 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.

In relazione alla volontà manifestata dal dott. Andrea Viero di procedere nel percorso di progressivo disimpegno nei ruoli ricoperti all'interno del Gruppo IREN, già maturata nel 2014 e sostanziata dapprima nella rinuncia alle cariche societarie ricoperte in società partecipate del Gruppo (e, successivamente, dal 30 aprile 2015, alla carica di Consigliere e Vicepresidente di IREN), è stata concordata la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro come dipendente dalla data del 30 settembre 2015, senza la corresponsione di alcun trattamento aggiuntivo rispetto al trattamento di fine rapporto maturato. Non sono stati stipulati patti di non concorrenza.

Saranno mantenute in essere, come d'uso, fino alla scadenza dei termini prescrizionali, le polizze a copertura della responsabilità per fatti, anteriori alla predetta data del 30 settembre 2015, relativi o, comunque, connessi al rapporto dirigenziale.

In data 1° luglio 2015, previa approvazione dei competenti organi, sono stati conclusi accordi transattivi generali tra il Gruppo IREN e un suo Dirigente (in precedenza cessato dal ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche) finalizzati alla risoluzione di tutti i rapporti in essere e al superamento di ogni contenzioso fra le parti. Il costo complessivo per il Gruppo dei suddetti accordi è stato circa pari al costo del preavviso contrattualmente previsto a favore del dirigente (un'annualità).

Seconda parte – Compensi corrisposti nell'esercizio 2015

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 riferimento¹.
(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 ²	Compensi per la partecipazione a Comitati ³	Bonus e altri incentivi ⁴	Benefici non monetari ⁵	Altri compensi	Totale annuale dei compensi deliberati. Detti compensi sono erogabili nei limiti della Soglia massima di compenso ^(NB)	Indennità fine carica / cessazione rapporto di lavoro ⁶
AMMINISTRATORI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2015										
Francesco Profumo	Presidente	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	174,3	-	-	4,1	-	178,4	-
Massimiliano Bianco ⁷	Amministratore Delegato	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	289,5	-	148,2	16,6	-	454,3	-
Ettore Rocchi ⁸	Vice Presidente	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	72,2	2,1	-	-	-	74,3	-
Roberto Bazzano	Consigliere	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	69,6	-	-	-	-	69,6	-
Augusto Buscaglia ⁹	Consigliere	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	24,3	5	-	-	-	29,3	-
Alessandro Ghibellini	Consigliere	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	64,3	5	-	-	-	69,3	-
Fabiola Mascardi	Consigliere	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	52,7	15	-	-	-	67,7	-
Tommaso Dealessandri	Consigliere	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	103,9	-	-	-	-	103,9	-
Anna Ferrero	Consigliere	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	64,2	-	-	-	-	64,2	-
Moris Ferretti ¹⁰	Consigliere	04/06-31/12/2015	1 ^a Assemblea post nomina	14,4	2,9	-	-	-	17,3	-
Barbara Zanardi	Consigliere	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	33,9	15	-	-	-	48,9	-
Franco Amato	Consigliere	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	35,3	15	-	-	-	50,3	-
Lorenzo Bagnacani	Consigliere	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	63,9	-	-	-	-	63,9	-
AMMINISTRATORI CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2015										
Andrea Viero	Vice Presidente	01/01-30/04/2015	30/04/2015	256,5	-	-	8,7	-	265,2	0,6
Totale dei compensi spettanti al Consiglio di Amministrazione				1.319	60	148,2	29,4	-	1.556,6	0,6
SINDACI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2015										
Michele Rutigliano	Presidente	28/04-31/12/2015	Appr. Bil. 2017	30,4	-	-	-	-	30,4	-
Annamaria Fellegara	Sindaco Effettivo	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2017	121	-	-	-	-	121	-
Emilio Gatto	Sindaco effettivo	28/04-31/12/2015	Appr. Bil. 2017	20,2	-	-	-	-	20,2	-
SINDACI CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2015										
Paolo Peveraro	Presidente	01/01-28/04/2015	Appr. Bil. 2014	83,5	-	-	-	-	83,5	-
Aldo Milanese	Sindaco Effettivo	01/01-28/04/2015	Appr. Bil. 2014	26,7	-	-	-	-	26,7	-
Totale compensi spettanti al Collegio Sindacale				281,8	-	-	-	-	281,8	-

^(NB) Si precisa che, 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 la Soglia massima di compenso nei periodi di riferimento NON vengono riconosciute. È incluso il Vicepresidente in carica (v. *supra* pagg. 11 e 22 della presente Relazione), mentre sono esclusi il Presidente e l'Amministratore Delegato. Si evidenzia che, in conformità alla procedura adottata dal Consiglio di Amministrazione, la verifica della Soglia massima di compenso viene svolta assumendo come riferimento, quale intervallo di tempo (annuale) per il computo di detta soglia, i periodi intercorrenti tra il 1° luglio dell'esercizio di riferimento ed il 30 giugno dell'esercizio successivo, a partire dalla data della nomina dei Consiglieri e sino alla data di cessazione dalla carica.

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

² 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.

³ 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.

⁴ 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 (tra cui il Piano Monetario ILT). Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 4 (colonne 2 (A), 3 (B) e 4), alla quale si rinvia.

⁵ Sono ivi indicati gli ammontari dei *fringe benefits* (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 dell'eventuale locazione dell'alloggio.

⁶ 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.

⁷ 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. Confermato alla carica di Consigliere 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 28 aprile 2015, nonché confermato alla carica di Amministratore Delegato della Società (con conferimento dei relativi poteri) dal Consiglio di Amministrazione della Società tenutosi in pari data.

⁸ Già Consigliere di IREN, è stato nominato in qualità di Vice Presidente dal Consiglio di Amministrazione della Società tenutosi in data 4 giugno 2015, carica ricoperta sino al 30 aprile 2015 dal dott. Andrea Viero (dimissionario da tale data). È stato componente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine della Società sino al 4 giugno 2015.

⁹ 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.

¹⁰ Cooptato dal Consiglio di Amministrazione nel corso della seduta del 4 giugno 2015, in sostituzione del dimissionario dott. Andrea Viero. In pari data è stato designato dal Consiglio di Amministrazione in qualità di componente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine della Società, in sostituzione del prof. Rocchi.

	DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE ¹¹						
Totale compensi Dirigenti con Responsabilità Strategiche¹²	1.270,8	-	648,2	47,5	-	1.966,5	384
(i) di cui compensi nella società che redige il bilancio	888,2	-	515,2	33,5	-	1.436,9	-
(ii) di cui compensi da società controllate/collegate	382,6	-	133	14	-	529,6	384 ¹³

¹¹ Tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono dipendenti di IREN S.p.A. dal 1° luglio 2015; in precedenza quattro di loro dipendevano da società controllate di Primo Livello.

¹² Il dato viene fornito con riferimento a n. 8 soggetti che hanno ricoperto, per tutto o parte dell'esercizio 2015, il ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN (esclusi l'Amministratore Delegato ed il Vicepresidente della Società), fatto salvo quanto precisato alla nota 7 a pedice della Tabella 4).

¹³ L'importo indicato è quello stabilito in sede di accordi transattivi generali, con un dirigente cessato in data 1° luglio 2015, per la risoluzione di tutti i rapporti in essere ed il superamento di ogni contenzioso fra le parti.

Tabella 2. Dettaglio dei compensi fissi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nei periodi di riferimento¹.
(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 deliberati. Detti compensi sono erogabili nei limiti della Soglia massima di compenso ^(NB)
				Emolumenti deliberati da Assemblea	Gettone di presenza ²	Emolumento fisso per carica	Rimborsi spese forfettari	Emolumento da retribuzione fissa da lavoro dipendente	
AMMINISTRATORI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2015									
Francesco Profumo	Presidente	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	18	6,3	150	-	-	174,3
Massimiliano Bianco	Amministratore Delegato	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	(18)	-	42,5	-	247	289,5
Ettore Rocchi	Vice Presidente	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	28 ³	5,9	38,3 ⁴	-	-	72,2
Roberto Bazzano	Consigliere	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	31 ⁵	5,6	33 ⁶	-	-	69,6
Augusto Buscaglia	Consigliere	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	18	6,3	-	-	-	24,3
Alessandro Ghibellini	Consigliere	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	28 ⁷	6,3	30 ⁸	-	-	64,3
Fabiola Mascardi	Consigliere	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	38,8 ⁹	6,3	7,6 ¹⁰	-	-	52,7
Tommaso Dealessandri	Consigliere	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	38 ¹¹	5,9	60 ¹²	-	-	103,9
Anna Ferrero	Consigliere	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	33 ¹³	5,3	25,9 ¹⁴	-	-	64,2
Moris Ferretti	Consigliere	04/06-31/12/2015	1 [^] Assemblea post nomina	10,4 ¹⁵	4	-	-	-	14,4
Barbara Zanardi	Consigliere	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	28 ¹⁶	5,9	-	-	-	33,9
Franco Amato	Consigliere	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	23,5 ¹⁷	6,3	5,5 ¹⁸	-	-	35,3
Lorenzo Bagnacani	Consigliere	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	28 ¹⁹	5,9	30 ²⁰	-	-	63,9
AMMINISTRATORI CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2015									
Andrea Viero	Vice Presidente	01/01-30/04/2015	30/04/2015	(6)	-	(13,3)	-	256,5 ²¹	256,5
Totale compensi fissi Consiglio di Amministrazione				322,7	70	422,8	-	503,5	1.319
SINDACI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2015									
Michele Rutigliano	Presidente	28/04-31/12/2015	Appr. Bil. 2017	30,4	-	-	-	-	30,4
Annamaria Fellegara	Sindaco Effettivo	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2017	121 ²²	-	-	-	-	121
Emilio Gatto	Sindaco effettivo	28/04-31/12/2015	Appr. Bil. 2017	20,2	-	-	-	-	20,2
SINDACI CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2015									
Paolo Peveraro	Presidente	01/01-28/04/2015	Appr. Bil. 2014	83,5 ²³	-	-	-	-	83,5
Aldo Milanese	Sindaco Effettivo	01/01-28/04/2015	Appr. Bil. 2014	26,7 ²⁴	-	-	-	-	26,7
Totale compensi fissi Collegio Sindacale				281,8	-	-	-	-	281,8
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE									
Totale compensi fissi Dirigenti con Responsabilità Strategiche²⁵				(97)	-	(32,6)	2,5	1.268,3	1.270,8
<i>(i) di cui compensi nella società che redige il bilancio</i>				-	-	-	2,5	885,7	888,2
<i>(ii) di cui compensi da società controllate/collegate</i>				(97)	-	(32,6)	-	382,6	382,6

^(NB) Si precisa che, 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 la Soglia massima di compenso nei periodi di riferimento NON vengono riconosciute. È incluso il Vicepresidente in carica (v. *supra* pagg. 11 e 22 della presente Relazione), mentre sono esclusi il Presidente e l'Amministratore Delegato. Si evidenzia che, in conformità alla procedura adottata dal Consiglio di Amministrazione, la verifica del rispetto della Soglia massima di compenso viene svolta assumendo come riferimento, quale intervallo di tempo (annuale) per il computo di detta soglia, i periodi intercorrenti tra il 1° luglio dell'esercizio di riferimento ed il 30 giugno dell'esercizio successivo, a partire dalla data della nomina dei Consiglieri e sino alla data di cessazione dalla carica.

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

² 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".

³ 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 e Greensource e di Amministratore Unico di Innoplace s.r.l. non sono stati deliberati compensi.

⁴ Compenso per la carica di Vicepresidente di IREN S.p.A., pro quota dal 4 giugno 2015 (€ 40.000 annui lordi, di cui € 14.500 concretamente erogabili) e 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 competenti organi non hanno deliberato compensi.

⁵ 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 sino al 21 aprile 2015 (€ 10.000 annui lordi).

⁶ 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 sino al 21 aprile 2015 (€ 10.000 annui lordi).

⁷ 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 (sin d'ora anche "IRETI", denominazione che ha assunto dal 1° gennaio 2016) dal 10 ottobre 2013 (€ 10.000 annui lordi).

⁸ Compenso spettante per la carica di Presidente di IRETI, detenuta dal 10 ottobre 2013 (€ 30.000 annui lordi).

⁹ 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 IREN Mediterraneo delle Acque dal 26 giugno 2014 (€ 10.000 annui lordi), (iii) Consigliere di Acque Potabili, pro quota dal 26 giugno 2014 al 31 gennaio 2015 (€ 10.000 annui lordi).

¹⁰ Compenso per la carica di (i) Presidente di Acque Potabili, pro quota dal 26 giugno 2014 sino al 31 gennaio 2015 (€ 28.000 annui lordi) e (ii) Presidente di IREN Mediterraneo delle Acque, pro quota dal 3 novembre 2015 (€ 33.200 annui lordi).

¹¹ 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 dal 28 aprile 2014 (€ 10.000 annui lordi).

¹² 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 dal 28 aprile 2014 (€ 30.000 annui lordi).

¹³ 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 sino al 31 dicembre 2015 (€ 10.000 annui lordi); (ii) Consigliere di AEM Torino Distribuzione, dal 28 aprile 2014 sino al 31 dicembre 2015 (€ 5.000 annui lordi); (iii) Consigliere di IRETI, pro quota dal 29 dicembre 2015 (€ 10.000 annui lordi).

¹⁴ Comprende il compenso spettante per le cariche di Presidente di AEM Torino Distribuzione dal 28 aprile 2014 sino al 31 dicembre 2015 (€ 23.000 annui lordi) e di Sviluppo Idrico pro quota dal 11 marzo 2014 sino al 22 febbraio 2015 (€ 20.000 annui lordi).

¹⁵ Comprende il compenso spettante in qualità di Consigliere di IREN, pro quota dal 4 giugno 2015 (€ 18.000 annui lordi) e il compenso spettante in qualità di Consigliere di IRETI, pro quota dal 29 dicembre 2015 (€ 10.000 annui lordi).

¹⁶ 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).

¹⁷ Comprende il compenso spettante in qualità di Consigliere di IREN (€ 18.000 annui lordi) e di Consigliere di IREN Ambiente Holding pro quota dal 12 giugno al 31 dicembre 2015 (€ 10.000 annui lordi).

¹⁸ Compenso per la carica di Presidente di IREN Ambiente Holding, pro quota dal 12 giugno sino al 31 dicembre 2015 (€ 10.000 annui lordi)

¹⁹ 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 sino al 31 dicembre 2015 (€ 10.000 annui lordi).

²⁰ Compenso per la carica di Presidente di IREN Acqua Gas dal 13 novembre 2013 sino al 31 dicembre 2015 (€ 30.000 annui lordi).

²¹ Compenso spettante per il rapporto di lavoro dipendente (in essere sino al 30 settembre 2015) 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.

²² Comprende il compenso spettante quale Sindaco effettivo di IREN (€ 35.625 annui lordi per il triennio 2012-2014; € 30.000 annui lordi per il triennio 2015-2017), 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 sino al 31 dicembre 2015 (€ 30.000 annui lordi), in IREN Ambiente dal 10 ottobre 2013 (€ 19.000 annui lordi) e in IREN Ambiente Holding dal 10 ottobre 2013 sino al 31 dicembre 2015 (€ 10.000 annui lordi).

²³ Comprende il compenso spettante quale Presidente del Collegio Sindacale di IREN dal 14 maggio 2012 sino al 28 aprile 2015 (€ 53.250 annui lordi), nonché il compenso spettante in qualità di Sindaco effettivo di IREN Mercato dal 13 novembre 2013 (€ 30.000 annui lordi), di IRETI dal 10 ottobre 2013 (€ 19.000 annui lordi) nonché di AMIAT dal 1° maggio 2013 (€ 17.000 annui lordi).

²⁴ Comprende il compenso spettante quale Sindaco effettivo di IREN (€ 35.625 annui lordi), il compenso spettante in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di AEM Torino Distribuzione S.p.A. a partire dal 28 aprile 2014 e sino al 31 dicembre 2015 (€ 20.000 annui lordi, di cui € 5.000 corrisposti per le funzioni di Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 della Società).

²⁵ Il dato viene fornito con riferimento a n. 8 soggetti che hanno ricoperto, per tutto o parte dell'esercizio 2015, il ruolo di Dirigenti con Responsabilità Strategiche (esclusi 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 deliberati ^(NB)
				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	
AMMINISTRATORI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2015							
Francesco Profumo	Presidente	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	-	-	-	-
Massimiliano Bianco	Amministratore Delegato	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	-	-	-	-
Ettore Rocchi	Vice Presidente	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	2,1	-	-	2,1
Roberto Bazzano	Consigliere	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	-	-	-	-
Augusto Buscaglia	Consigliere	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	5	-	-	5
Alessandro Ghibellini	Consigliere	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	-	5	-	5
Fabiola Mascardi	Consigliere	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	10	-	5	15
Tommaso Dealessandri	Consigliere	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	-	-	-	-
Anna Ferrero	Consigliere	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	-	-	-	-
Moris Ferretti	Consigliere	04/06-31/12/2015	1^ Assemblea post nomina	2,9	-	-	2,9
Barbara Zanardi	Consigliere	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	-	5	10	15
Franco Amato	Consigliere	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	-	10	5	15
Lorenzo Bagnacani	Consigliere	01/01-31/12/2015	Appr. Bil. 2015	-	-	-	-
AMMINISTRATORI CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2015							
Andrea Viero	Vice Presidente	01/01-30/04/2015	30/04/2015	-	-	-	-
Totale Consiglio di Amministrazione				20	20	20	60

^(NB) Si precisa che anche i compensi per la partecipazione a Comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione di IREN S.p.A. concorrono nell'ammontare stabilito a titolo di Soglia massima di compenso dall'Assemblea dei Soci del 27 giugno 2013.

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 2015).
(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 ⁶
			(A) Erogabile/Erogato ¹	(B) Differito ²	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili ³	(B) Erogabile/Erogati ⁴	(C) Ancora differiti ⁵	
AMMINISTRATORI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2015									
Massimiliano Bianco	Amministratore Delegato	Piano di incentivazione variabile a breve termine 2015 (CdA del 28 aprile 2015)	61,75	-	-	-	-	-	-
		Piano di Incentivazione di Lungo Periodo Monetario 2015-2018 (CdA del 22 dicembre 2015)	-	86,45	3 anni	-	-	-	-
AMMINISTRATORI CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2015									
Andrea Viero	Vice Presidente		-	-	-	-	-	-	-
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE⁷									
		Piano di incentivazione variabile a breve termine 2015	335	-	-	-	-	-	-
		(i) di cui compensi nella società che redige il bilancio	267,5	-	-	-	-	-	-
		(ii) di cui compensi da società controllate/collegate	67,5	-	-	-	-	-	-
		Piano di Incentivazione di Lungo Periodo Monetario 2015-2018 (CdA del 22 dicembre 2015)	-	313,2	3 anni	-	-	-	-
		(i) di cui compensi nella società che redige il bilancio	-	247,7	3 anni	-	-	-	-
		(ii) di cui compensi da società controllate/collegate	-	65,5	3 anni	-	-	-	-

¹ Nella "Colonna 2A" è indicato il bonus di competenza dell'esercizio maturato per gli obiettivi realizzati nell'esercizio, erogabile previa verifica circa l'effettivo raggiungimento da parte dei competenti organi.

² Nella "Colonna 2B" è indicata la quota parte di incentivo a lungo termine maturata nell'esercizio erogabile dopo l'esercizio 2018 in caso di raggiungimento del 100% del target degli obiettivi stabiliti nel Piano e se rispettate tutte le condizioni stabilite nel Regolamento di Piano.

³ 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.

⁴ 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.

⁵ Nella "Colonna 3C" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e ulteriormente differiti.

⁶ Nella colonna "Altri Bonus" sono indicati i bonus di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti ex ante.

⁷ Il dato viene fornito con riferimento a n. 7 Dirigenti con responsabilità strategiche (esclusi l'Amministratore Delegato e un Dirigente con Responsabilità Strategiche, per il quale sono intervenuti accordi transattivi generali).

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 2014	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2015
AMMINISTRATORI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2015						
Francesco Profumo	Presidente	-	-	-	-	-
Massimiliano Bianco	Amministratore Delegato	-	-	50.000	-	50.000
Ettore Rocchi	Vice Presidente	-	-	-	-	-
Roberto Bazzano	Consigliere	-	-	-	-	-
Augusto Buscaglia	Consigliere	-	-	-	-	-
Alessandro Ghibellini	Consigliere	-	-	-	-	-
Fabiola Mascardi	Consigliere	-	-	-	-	-
Tommaso Dealessandri	Consigliere	-	-	-	-	-
Anna Ferrero	Consigliere	-	-	-	-	-
Moris Ferretti	Consigliere	-	-	-	-	-
Barbara Zanardi	Consigliere	-	-	-	-	-
Franco Amato	Consigliere	-	-	-	-	-
Lorenzo Bagnacani	Consigliere	-	-	-	-	-
AMMINISTRATORI CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2015						
Andrea Viero	Vice Presidente	-	-	-	-	-
SINDACI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2015						
Michele Rutigliano	Presidente	-	-	-	-	-
Annamaria Fellegara	Sindaco Effettivo	IREN	3.696	-	3.696	-
Emilio Gatto	Sindaco Effettivo	-	-	-	-	-
Giordano Mingori	Sindaco Supplente	-	-	-	-	-
Giorgio Mosci	Sindaco Supplente	-	-	-	-	-
SINDACI CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2015						
Paolo Peveraro	Presidente	IREN	1.499	2.000	3.499	-
Aldo Milanese	Sindaco Effettivo	-	-	-	-	-
N. 8 DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE¹		IREN	59.890	20.000	-	79.890

¹ Il dato è fornito in forma cumulativa, come previsto dallo schema 7-ter al Regolamento Emittenti Consob, con riferimento a n. 8 soggetti che hanno ricoperto, per tutto o parte dell'esercizio 2015, il ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche del Gruppo. Non è incluso il dott. Massimiliano Bianco (in qualità di Amministratore Delegato di IREN S.p.A.).

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 integrazioni e modificazioni, ed alle indicazioni contenute nell'art. 84-quater introdotto dalla Consob nel Regolamento Emittenti con delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011 e successive integrazioni e modificazioni;*
- *esaminata in particolare la "sezione prima" relativa alla politica della 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 ("Politiche sulla Remunerazione").