



**Orientamenti relativi al Collegio Sindacale di IREN S.p.A. che sarà  
eletto dall'Assemblea degli Azionisti del 6 maggio 2021**

DOCUMENTO APPROVATO DAL COLLEGIO SINDACALE USCENTE  
NELLA RIUNIONE DEL 5 FEBBRAIO 2021  
IN COERENZA CON LE NORME DI COMPORTAMENTO DEL COLLEGIO SINDACALE DI SOCIETÀ QUOTATE  
EMANATE DAL CONSIGLIO NAZIONALE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI  
IN DATA 26 APRILE 2018



Signori Azionisti,

con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020 viene a scadere il mandato dello scrivente Collegio sindacale. La prossima Assemblea dei Soci, convocata per il giorno 6 maggio 2021, provvederà pertanto alla nomina dell'Organo di controllo della Società per gli esercizi 2021-2023 e ne determinerà il relativo compenso.

#### **PREMESSA**

Le *“Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate”* (ed. aprile 2018) raccomandano, *inter alia*, ai Sindaci uscenti di trasmettere all'Emittente quotato, in vista del rinnovo dell'organo di controllo, un documento riepilogativo delle attività espletate, precisando il numero delle riunioni e l'impegno richiesto, al fine di consentire agli Azionisti ed ai candidati Sindaci di valutare le caratteristiche, competenze e professionalità opportune, l'impegno ed il tempo richiesto, nonché l'adeguatezza del compenso riconosciuto per lo svolgimento dell'incarico (Norma Q.1.6).

Come espressamente richiamato dal Principio VIII del Codice di *Corporate Governance* predisposto dal Comitato italiano per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A. (ed. gennaio 2020) cui la Società ha dichiarato di aderire con efficacia a decorrere dal 1° gennaio u.s., *“l'organo di controllo ha una composizione adeguata ad assicurare l'indipendenza e la professionalità della propria funzione”*. Tenuto conto della correlata soluzione di *governance* adottata dal Gruppo, il Collegio uscente, sulla base della propria esperienza, sottopone quindi alla Vostra attenzione alcune considerazioni e riflessioni, volte (i) ad inquadrare la complessità dell'incarico in termini di impegno di tempo, di studio e di assunzione di correlate responsabilità; (ii) ad ottimizzare la composizione quali-quantitativa del nominando organo di controllo funzionale ad un'efficiente ed efficace pianificazione delle rispettive attività; e, d'altro canto, (iii) a consentire valutazioni in ordine all'adeguatezza del compenso riconosciuto per lo svolgimento dell'incarico.

#### **COMPLESSITÀ DELL'INCARICO IN TERMINI DI IMPEGNO DI TEMPO E RISORSE, NONCHÉ DI ASSUNZIONE DI CORRELATE RESPONSABILITÀ**

Innanzitutto, si sottolinea che l'Organo di controllo di una Capogruppo quotata, quale è la Vs Società, è impegnato nella propria attività di controllo a monitorare anche l'operatività delle società controllate di primo livello, presso le quali si svolge l'attività operativa afferente ad altrettante linee di *business* del Gruppo, e il coordinamento con l'attività delle rispettive controllate indirette.

In considerazione delle dimensioni del Gruppo, della sua articolazione, delle specificità operative della *multiutility*, della rilevanza ed eterogeneità della normativa di riferimento, il nominando



Collegio sindacale sarà gravato di un considerevole impegno e delle conseguenti responsabilità, anche in relazione agli oneri verso le diverse Autorità di Vigilanza<sup>1</sup>.

A ciò si aggiungano, inter alia, i compiti attribuiti all'Organo di controllo quale Comitato per il controllo interno e la revisione contabile ex D. Lgs. n. 39/2010, nonché i nuovi compiti derivanti dalla normativa relativa alla Dichiarazione non finanziaria ex D. Lgs. n. 254/2016 e dalla più recente regolamentazione in materia di *enviromental social governance*.

É pertanto evidente che i Sindaci che saranno nominati dovranno essere consapevoli che la carica impegnerà una parte non trascurabile del loro tempo, a causa delle numerose riunioni verbalizzate dell'Organo amministrativo, dei Comitati endo-consiliari (cui partecipa il Presidente del Collegio e/o un Sindaco Effettivo dal medesimo designato), nonché dello stesso Collegio sindacale. Va peraltro sottolineato che l'impegno non si esaurisce con la partecipazione alle richiamate riunioni; ancora più rilevante è infatti il tempo che deve essere dedicato individualmente all'esame della copiosa documentazione che viene prodotta affinché gli Organi sociali/Comitati endo-consiliari siano adeguatamente informati, ai fini dell'assunzione dei provvedimenti di rispettiva competenza, tenendo conto dei profili di rischio oltre che di eventuali rapporti con parti correlate, in merito alle deliberazioni di rispettiva pertinenza, spesso relative a complesse operazioni di gestione straordinaria. A ciò si aggiunga la partecipazione a sessioni o giornate di *induction* su vari temi di interesse, volte a consentire aggiornamenti e approfondimenti su tematiche di *governance* o relative alle specifiche attività del Gruppo.

Ribadendo che tale dato numerico è solo parzialmente indicativo dell'effettivo impegno richiesto, essendo ben più rilevante l'attività individuale in studio, si riporta di seguito la statistica delle riunioni verbalizzate che hanno visto la partecipazione del Collegio sindacale uscente nel corso del triennio di mandato 2018 - 2020<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> In questa sede giova infatti ricordare che:

- la Capogruppo IREN, in quanto società con azioni quotate, è soggetta alla vigilanza di Consob. A tal proposito, si richiama l'attenzione sulle recenti novità normative derivanti dal recepimento della Direttiva 2017/828/UE (c.d. *Shareholder Rights Directive II* – SHRD II), che hanno introdotto un inasprimento del regime sanzionatorio con riferimento agli oneri di trasparenza in materia di remunerazioni, nonché alle operazioni con parti correlate;
- a far data dal 1° giugno 2020, la società capofiliera di *business* IREN Mercato S.p.A. ha ottenuto l'iscrizione presso l'Albo degli Istituti di Pagamento di cui all'art. 114-*septies* del D. Lgs. n. 385/1993, da cui deriva l'assoggettamento, per quanto attiene alla veste di Istituto di pagamento, al controllo di Banca d'Italia;
- le società capofiliera di *business* IREN Ambiente S.p.A., Ireti S.p.A. e IREN Energia S.p.A., nonché la stessa IREN Mercato S.p.A., considerate le rispettive aree di attività, sono sottoposte alla vigilanza dell'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente ("ARERA") e, per taluni settori, tenuto conto della disciplina in tema di organizzazione dei servizi pubblici a rete, anche al controllo dell'Ente di governo del rispettivo ambito o bacino territoriale ottimale in cui operano le società del Gruppo IREN. A tal proposito, nell'ambito delle distinte discipline di settore, non sono richiamati specifici obblighi informativi verso ARERA in capo all'Organo di controllo della Capogruppo, ad eccezione dei poteri/doveri al medesimo riservati in ordine al rispetto da parte dei gestori dei servizi degli articolati oneri informativi nei confronti di ARERA.

<sup>2</sup> Il numero di riunioni degli Organi Sociali e dei Comitati endo-consiliari è stato conteggiato per anno di mandato e, quindi, dalla data di approvazione del bilancio d'esercizio al momento dell'insediamento alla data di approvazione del bilancio d'esercizio successivo e così fino all'ultimo esercizio del mandato. Con riferimento al corrente ultimo anno di mandato, sono state altresì conteggiate le riunioni tenutesi sino alla data di pubblicazione del presente documento in vista dell'Assemblea dei Soci del 6 maggio 2021. Le eventuali riunioni congiunte tra Comitati endo-consiliari e/o con l'Organo di Controllo sono state conteggiate una sola volta.



ORGANI SOCIALI E COMITATI ENDO-CONSIILIARI	NUMERO DI RIUNIONI			
	2018	2019	2020	INTERO MANDATO
COLLEGIO SINDACALE	23 <sup>3</sup>	11	11	45
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	21	17	18	56
COMITATO PER LE OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE	5	12	9	26
COMITATO CONTROLLO RISCHI E SOSTENIBILITÀ	14	14	12	40
COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E LE NOMINE	21	13	11	45

Il Collegio sindacale uscente invita quindi l'Assemblea degli Azionisti a prestare la massima attenzione a quanto sopra annotato, nell'interesse della Società e degli stessi componenti del nuovo Organo di controllo, che dovranno garantire un'adeguata disponibilità di tempo allo svolgimento dei propri compiti, tenendo conto del numero e della complessità degli incarichi eventualmente rivestiti negli organi sociali di altre società – altresì in ottemperanza alla normativa *pro tempore* vigente in merito al cumulo degli incarichi –, nonché dell'impegno loro richiesto dalle ulteriori attività professionali svolte.

#### COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA DELL'ORGANO DI CONTROLLO, FUNZIONALE AD UN'EFFICIENTE ED EFFICACE PIANIFICAZIONE DELLE RISPETTIVE ATTIVITÀ

Come richiamato in premessa, la professionalità e l'indipendenza dei Sindaci costituiscono un presidio fondamentale al vertice del sistema dei controlli interni. Nel rinviare integralmente ai requisiti di indipendenza e di professionalità, ai profili inerenti al rispetto delle quote di genere, nonché alle cause di ineleggibilità, incompatibilità e decadenza di cui alla normativa *pro tempore* vigente, il Collegio sindacale uscente invita l'Assemblea degli Azionisti a considerare l'importanza che il nuovo Organo di controllo sia composto da professionisti con competenze diversificate nelle aree dell'economia aziendale, della finanza d'azienda e del diritto societario e con esperienze in società operanti nei settori di riferimento per il Gruppo IREN. Sotto questo profilo, l'aumento del numero dei membri del Collegio sindacale da tre a cinque potrà favorire una equilibrata composizione dell'Organo. Rilevante sarà la figura del Presidente del Collegio, che dovrà essere dotato di esperienza, competenza, autorevolezza per lo svolgimento anche dei suoi compiti di organizzazione e coordinamento delle attività.

---

<sup>3</sup> Il significativo numero di riunioni dell'organo di controllo tenutesi in arco anno di mandato 2018 (e, quindi, dal 19 aprile 2018, quale data di approvazione bilancio 2017 e nomina dell'organo di controllo, al 22 maggio 2019, quale data di approvazione bilancio 2018) è stato determinato dalla complessa ed articolata istruttoria, svolta in qualità di Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile della Società, che ha condotto all'emissione della Raccomandazione di competenza ex artt. 16, par. 2 Regolamento UE n. 537/2014 (c.d. Regolamento EIP) e 13 comma 1 del D. Lgs. n. 39 del 2010 per il conferimento dell'incarico di revisione legale di Gruppo per il novennio 2021-2029.



In considerazione dell'importanza del ruolo del Collegio sindacale della Capogruppo, il Collegio uscente invita a considerare i benefici che possano derivare alla società da una continuità dell'azione dei sindaci attualmente in carica (che in nessun caso sono stati interessati in corso di mandato da procedimenti sanzionatori da parte dell'Autorità di vigilanza), valorizzando e capitalizzando l'impegno già profuso e l'esperienza maturata. L'aumento del numero dei membri del Collegio sindacale potrà favorire la continuità di azione e, d'altra parte, portare nuove energie e competenze di validi professionisti.

#### ADEGUATEZZA DEL COMPENSO RICONOSCIUTO PER LO SVOLGIMENTO DELL'INCARICO

Il compenso che l'Assemblea degli Azionisti delibererà a favore dell'Organo di controllo dovrebbe essere effettivamente commisurato al crescente impegno richiesto all'Organo di Controllo, anche sotto il profilo del necessario costante aggiornamento, nonché ai compiti ed alle responsabilità che gravano sui sindaci. E ciò non soltanto perché costituisce una chiara e inequivocabile raccomandazione del Codice di *Corporate Governance* (ed. gennaio 2020), delle Norme di comportamento del Collegio sindacale di società quotate (ed. aprile 2018), e financo di autorevoli esponenti dell'Autorità di vigilanza. Ma soprattutto, altresì in ottemperanza a quanto espressamente previsto ai sensi dell'art. 30 del vigente Statuto sociale, affinché le doverose richieste dell'Assemblea ai nuovi membri del Collegio sindacale, scelti tra i più validi professionisti, in merito al tempo che dovrà essere dedicato alla Società e al Gruppo risultino coerenti con un giusto compenso in linea con le *best practices* di mercato.

Al riguardo il Collegio Sindacale uscente, con il supporto di un qualificato *advisor* (E&Y), ha effettuato un'analisi di *benchmark* del proprio posizionamento retributivo rispetto ai principali *comparables* sotto il profilo dimensionale e/o settoriale, il cui esito è stato altresì portato all'attenzione dell'Organo Amministrativo della Società. Il *Peer Group* di riferimento ivi considerato è composto da nn. 20 aziende quotate, in prevalenza sugli indici borsistici FTSE Mib e Mid Cap, selezionate sulla base di: (i) totale attivo dello Stato Patrimoniale consolidato al 31 dicembre 2019; (ii) fatturato al 31 dicembre 2019; (iii) numero di dipendenti al 31 dicembre 2019.

Dall'analisi emerge che i compensi previsti da società comparabili per il Presidente e i membri del Collegio Sindacale sono significativamente più elevati rispetto a quelli deliberati per l'attuale organo di controllo di IREN S.p.A., nonostante un posizionamento dimensionale della Società sulla fascia medio-alta del campione. Si sottolinea in particolare che i compensi previsti per il Collegio sindacale di IREN S.p.A. sono inferiori rispetto ai compensi più bassi rilevati per le società del campione, quindi al di sotto dei minimi accertati. Un allineamento dei compensi, anche soltanto rispetto al dato mediano, richiederebbe un aumento del 61% per il presidente e del 67% per i sindaci effettivi. E si sottolinea inoltre che i compensi previsti per il collegio sindacale da società multiutility comparabili si collocano ai livelli massimi del campione, di molto superiori al dato mediano.

Da quanto sopra emerge un *gap* molto significativo tra il compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti nel 2018 a favore del Presidente e dei membri del Collegio Sindacale uscente ed i



compensi per analoghe cariche previsti dal mercato di riferimento.

Pertanto, si sottopone alla valutazione dell'Assemblea degli Azionisti, che sarà prossimamente chiamata ad eleggere il nuovo organo di controllo, di rivedere l'ammontare dei compensi del Presidente e dei membri del Collegio Sindacale di IREN S.p.A., in modo da allinearli ai livelli di mercato; ciò nell'ottica di rendere la politica delle remunerazioni del Collegio Sindacale più coerente con l'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico e con le relative responsabilità.

Il Collegio sindacale uscente auspica che gli "orientamenti" testé portati all'attenzione dell'Assemblea degli Azionisti possano essere considerati un concreto ausilio nel processo di selezione dei candidati a ricoprire la carica di Sindaco e Presidente del nuovo Collegio sindacale, nonché ai fini della definizione di un adeguato compenso per l'espletamento dell'incarico.

Il Collegio sindacale di IREN S.p.A.