Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti 2021

iren

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 aprile 2022

La Relazione è pubblicata nelle sezioni "Investitori – *Corporate Governance* – Assemblee" e "Investitori – *Corporate Governance* – Politica di remunerazione" del sito *internet* della Società (www.gruppoiren.it).

Indice

Indice 2

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine 1

Introduzione 3

Riferimenti normativi, finalità e struttura 3

Executive Summary 6

Quadro di sintesi 6
Finalità, principi e *governance* della Politica Retributiva del Gruppo IREN 8
Correlazione tra strategia, sostenibilità e politiche di remunerazione 8
Politica Retributiva 2022 9
Pay for Performance 16
Risultanze del voto assembleare 16

Sezione Prima – Politica in materia di Remunerazione 2022 19

La struttura di *governance* della Società (rinvio) 19
Organi e soggetti coinvolti nel processo di remunerazione 19
Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine di IREN 21
Iter di approvazione della Politica sulla Remunerazione 2022 24
Finalità e principi generali della Politica sulla Remunerazione 25
Variazioni rispetto alla Politica in materia di Remunerazione approvata nell'esercizio precedente 28
Linee Guida in materia di Politica retributiva per l'esercizio 2022 28
Riferimento a politiche retributive di altre società 39
Deroghe alla politica di remunerazione 40

Sezione Seconda - Compensi e altre informazioni relative al 2021 43

Prima parte – Attuazione politiche retributive 2021 43

Seconda parte – Compensi spettanti per l'esercizio 2021 50

Tabella 1. Compensi complessivi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nei periodi di riferimento 50
Tabella 2. Dettaglio dei compensi fissi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nei periodi di riferimento 51
Tabella 3. Dettaglio compensi derivanti dalla partecipazione a Comitati interni al Consiglio di Amministrazione spettanti nei periodi di riferimento 52
Tabella 4. Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche 53
Tabella 5. Tabella delle partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai membri del Collegio Sindacale e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche. 54

Proposta di Delibera 55

Glossario 56

Indice analitico per temi 59

Lettera del **Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine**

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine

Care azioniste e cari azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine di IREN, ho il piacere di presentarVi la Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021 del Gruppo IREN, assieme ai Consiglieri Dott.ssa Francesca Grasselli e Avv. Maurizio Irrera.

In continuità con i precedenti esercizi, preso atto del Vostro apprezzamento, la presente Relazione è introdotta da una sezione di *Executive Summary*, con l'intento di confermare, mantenere e rendere stabile il "dialogo" costruttivo instaurato con tutti Voi azionisti e, più in generale, con tutti gli *stakeholder* del Gruppo IREN.

Il documento si compone di due Sezioni: i) la Prima Sezione "Politica in materia di remunerazione 2022", che descrive i principi cardine del nostro approccio ai sistemi di remunerazione e incentivazione per il 2022; ii) la Seconda Sezione "Compensi e altre informazioni relative al 2021", che fornisce il dettaglio dei compensi corrisposti nell'esercizio precedente.
I risultati positivi raggiunti dal Gruppo nel 2021, evidenziano l'efficacia sia del modello di *business* che dei sistemi di remunerazione variabile, anche a fronte del contesto economico incerto.
Il Piano Industriale al 2030 approvato nel novembre 2021, nella sua durata decennale, esprime una serie di scelte strategiche guidate dalla volontà di crescere come Gruppo e di assumersi la responsabilità di essere stimolo e motore di sviluppo sostenibile per territori e comunità.

L'impegno del Comitato per la Remunerazione e le Nomine è stato finalizzato a formulare politiche di remunerazione chiare, efficaci e trasparenti, che costituiscano uno strumento chiave per il raggiungimento degli obiettivi strategici e per la creazione di valore nel lungo periodo nell'interesse di tutti gli Azionisti.

Nella definizione delle politiche di remunerazione, si è, peraltro, tenuto conto della scadenza del mandato consiliare con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021.

Le principali novità contenute nella Sezione Prima della Relazione sulla Remunerazione riguardano le componenti variabili della retribuzione a breve e a lungo termine, con l'impegno a un graduale adeguamento alla mediana del mercato retributivo di riferimento per la componente fissa della retribuzione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo.

Più nel dettaglio, quanto alla componente della retribuzione variabile a breve termine, in linea con gli obiettivi di Piano Industriale anzidetti, si prevede un ulteriore incremento del peso degli obiettivi ESG *(Environment, Social, Governance)* nonché l'inserimento, tra gli obiettivi progettuali, di iniziative di *business* volte a traguardare gli obiettivi ESG di medio-lungo termine.

Quanto alla componente variabile della retribuzione a lungo termine, questa è stata confermata, con l'adozione di un nuovo Piano di Incentivazione di Lungo Termine Monetario per il triennio 2022-2024, essendo giunto a compimento quello precedentemente varato. Anche nell'ambito di tale Piano, in evoluzione rispetto al passato, è previsto l'inserimento tra gli obiettivi di *target* ESG, che in precedenza costituivano solo un fattore correttivo.
Il Piano sarà destinato alle risorse aziendali che contribuiscono e potranno contribuire in modo rilevante al raggiungimento degli obiettivi del Piano Industriale, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN nonché gli Amministratori investiti di particolari cariche della Società che saranno nominati dai competenti organi per il triennio 2022-2024.
È inoltre volontà del Gruppo mantenere per tutta la durata del Piano Industriale lo strumento di incentivazione di lungo termine, con una successione sequenziale di piani chiusi, monetari, soggetti a Regolamento da rivedersi all'inizio di ciascun triennio.

Più in generale, tra le principali novità della politica retributiva, sempre in coerenza con le sfide del nuovo Piano Industriale e considerato il loro posizionamento retributivo rispetto al riferimento di mercato, si procederà con un intervento di graduale adeguamento alla mediana per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, tenuto conto del posizionamento specifico individuale.

Inoltre, nell'ambito della politica retributiva, è previsto un invito all'Assemblea – chiamata a votare sulla Sezione Prima della presente Relazione – a valutare l'opportunità di rivedere l'ammontare dei compensi dei Consiglieri di Amministrazione e, in generale, l'importo complessivo per la remunerazione dell'intero *board*, con particolare riguardo ai compensi fissi e al compenso per la partecipazione ai Comitati endo-consiliari.

Infine, nell'ambito della Sezione Seconda della presente Relazione, è stata rafforzata la *disclosure*, soprattutto con riferimento agli obiettivi finanziari e non finanziari dei sistemi di incentivazione, in relazione alle aspettative del mercato, degli investitori istituzionali e dei *proxy advisors*.

Il Comitato, successivamente all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, consegna la Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021 a Voi azionisti, chiamati ad esprimerVi con un voto vincolante sulla Prima Sezione e con voto consultivo sulla Seconda Sezione, con l'auspicio di aver rappresentato compiutamente il sistema di remunerazione del Gruppo e il suo apporto alla generazione di valore per tutti gli *stakeholder*.

La politica sarà concretamente implementata nel corso dell'esercizio 2022, a valle dell'Assemblea dei Soci e del rinnovo del mandato consiliare, sia da parte del nuovo Consiglio di Amministrazione, sia da parte dei competenti Organi Delegati, nel rispetto di quanto sarà stabilito dai Soci in occasione dell'Assemblea che provvederà al rinnovo dell'organo amministrativo, nell'esercizio delle loro prerogative (i) sia con riferimento alle nomine dei Consiglieri e dei titolari di posizioni apicali; (ii) sia con riferimento ai compensi dei Consiglieri e degli Amministratori investiti di particolari cariche che saranno nominati per il prossimo triennio.

SI evidenzia, da ultimo, che, nel corso del 2021, nell'assetto direzionale del Gruppo nel 2021 sono intervenuti rilevanti cambiamenti, fra cui quello dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e quello del Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo, e che tali cambiamenti sono stati gestiti nel rispetto delle politiche e degli strumenti già approvati, nel rispetto delle normative e degli impegni vero gli azionisti.

Questo Comitato prende quindi commiato, avendo concluso il proprio mandato triennale, nel corso del quale gli apporti di tutti i suoi componenti sono cresciuti in maniera esponenziale, in termini di professionalità e coesione raggiunta.

A Voi azionisti e azioniste, rivolgo il ringraziamento del Comitato e della Società per l'attenzione e per il tempo che dedicherete alla lettura della nostra Politica 2022, confidente nel Vostro apprezzamento.

23 aprile 2022
Pietro Paolo Giampellegrini
Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine

Introduzione

Riferimenti normativi, finalità e struttura

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione di IREN S.p.A. (in seguito **"IREN"** o **"Società"**) in data 28 aprile 2022, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine (in seguito anche **"CRN"**)[1], è stata definita in osservanza ed applicazione dei vigenti obblighi normativi e regolamentari[2].
La Relazione illustra, in modo chiaro e comprensibile:

- nella Sezione Prima[3], la Politica in materia di remunerazione adottata per l'esercizio 2022 da IREN per la remunerazione degli Amministratori della Società, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN[4] (in seguito anche **"DRS"**) e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 cod. civ., dei membri del Collegio Sindacale della Società, specificando le finalità generali perseguite, gli organi/i soggetti coinvolti, il modo in cui la stessa contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica e i cambiamenti intervenuti rispetto all'esercizio 2021;
- nella Sezione Seconda, i compensi corrisposti nell'esercizio 2021 agli Amministratori, ai Sindaci, nominativamente, e, in forma aggregata, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, le partecipazioni detenute in IREN dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona.

La Politica illustrata nella Sezione Prima della presente Relazione è inoltre adottata dalla Società, come previsto dal Regolamento Consob n. 17221/2010 ss.mm.ii. in materia di operazioni con parti correlate, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 6 lett. (f) della Procedura in materia di Operazioni con Parti Correlate di IREN, da ultimo aggiornata da parte del Consiglio di Amministrazione della Società in data 28 giugno 2021, con efficacia dal 1° luglio 2021 (in seguito **"Procedura O.P.C."**).

Essa assume, quali linee guida generali di riferimento in materia di politiche di remunerazione, i principi e le Raccomandazioni espresse dall'art. 5 del vigente Codice di *Corporate Governance* delle Società Quotate approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* nel gennaio 2020 ed efficace dal 1° gennaio 2021 (in seguito anche **"Codice di *Corporate Governance*"** o **"Codice"**), cui la Società ha aderito in data 18 dicembre 2020.
La Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti 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. Nella predisposizione della presente Relazione il Consiglio di Amministrazione, nonché il Comitato per la Remunerazione e le Nomine della Società, hanno tenuto conto delle raccomandazioni pervenute nel dicembre 2021 dalla Presidente del Comitato per la *Corporate Governance*.

Le due sezioni della Relazione sono precedute da una sintesi delle informazioni principali (**"Executive Summary"**), allo scopo di fornire al mercato e agli investitori un quadro di immediata lettura sugli elementi chiave delle Linee Guida in materia di politica retributiva degli Amministratori e dei Sindaci di IREN nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN per l'esercizio 2022 (**"Linee Guida"** o **"Linee Guida 2022"**).

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito *internet* della Società[5], sul sito di stoccaggio 1Info e su quello di Borsa Italiana entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2021 e chiamata ad esprimersi,

---

[1] Oltre al Comitato per la Remunerazione e le Nomine, anche il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità ha svolto la preliminare istruttoria per le parti di competenza. Il Collegio Sindacale è stato sentito limitatamente alle sezioni inerenti alla relativa remunerazione.

[2] Art.123-*ter* del Decreto Legislativo n. 58/98 ss.mm.ii. (**"TUF"**), art.84-*quater* del Regolamento Emittenti Consob adottato con delibera n. 11971/99 e ss.mm.ii. (**"Regolamento Emittenti Consob"**) e Allegato 3A – schemi 7-*bis* e 7-*ter* Regolamento Consob, come modificato da Consob con la delibera n. 21623 dell'11 dicembre 2020 al fine di recepire la Direttiva (UE) 2017/828 relativa all'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti (**"SRD II"**).

[3] Art. 123-*ter*, comma 3, lett. a) e b), TUF.

[4] Sono stati individuati dall'Amministratore Delegato della Società (e indicati al Comitato per la Remunerazione e le Nomine) 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 ss.mm.ii., nell'accezione del principio IAS 24. Nello specifico, alla data della presente Relazione, ad esclusione degli Amministratori (esecutivi o meno) e dei Sindaci effettivi, si tratta dei Direttori delle *Business Unit* Energia, Mercato, Reti e Ambiente, del Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo, del Direttore Personale e Organizzazione, del Direttore Tecnologie e Sistemi Informativi nonché del Direttore Approvvigionamenti, Logistica e Servizi di IREN.

[5] www.gruppoiren.it, sezione Investitori – *Corporate Governance* – Assemblee.

con deliberazione vincolante, sulla Sezione Prima, e con voto consultivo sulla Sezione Seconda, della medesima Relazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.[6]

[6] Art. 123-*ter*, rispettivamente comma 3-*ter* e comma 6, TUF.

Executive Summary

Executive Summary

Quadro di sintesi

Politica per la Remunerazione 2022

Componente	Finalità e caratteristiche	Criteri e parametri	Destinatari / Importi annui lordi
Remunerazione fissa	Riflettere le competenze tecniche, professionali e manageriali e complessità e responsabilità del ruolo	La definizione del posizionamento retributivo valuta sia l'evoluzione dell'organizzazione che i *benchmark* di mercato effettuati	**Amministratore Delegato/Direttore Generale di IREN** euro 457.000, di cui: • euro 400.000 RAL (di cui euro 50.000 connessi all'incarico) • euro 57.000 per la carica di Amministratore Delegato[7] **Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN** Retribuzione determinata in base alla complessità e alle responsabilità del ruolo svolto e alle competenze richieste, da allineare gradualmente a mediana mercato
Piano di Incentivazione di Breve Termine 2022	• Riconoscere e premiare il conseguimento degli obiettivi annuali assegnati • Orientare le prestazioni al raggiungimento degli obiettivi aziendali *(Piano soggetto a* malus *e* claw-back*)*	**Gate:** mantenimento giudizio di *Investment Grade* **Obiettivi 2022** **Amministratore Delegato/Direttore Generale di IREN** 1. Investimenti netti di Gruppo (peso: 20%) 2. IFN/EBITDA di Gruppo (peso: 20%) 3. Progetti strategici di Gruppo (peso: 30%) 4. Relazione con gli *stakeholders*, sostenibilità, tematiche ambientali, *governance* (ESG) (peso: 30%) **Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN** 1. Obiettivi economico-finanziari (peso: 40%) 2. Progetti strategici di Gruppo o connessi alle singole *Business Unit* (peso: 30%) 3. Relazione con gli *stakeholders*, sostenibilità, tematiche ambientali, *governance* (ESG) (peso: 30%) **Misurazione Obiettivi** - Soglia media di raggiungimento degli obiettivi: ≥ 70% della scheda individuale - Soglia minima del singolo obiettivo: 60% (*target*=100%) - Fattore correttivo di Gruppo: moltiplicatore/demoltiplicatore dei risultati individuali	**Amministratore Delegato/Direttore Generale di IREN** 35% della RAL (valore *target*) **Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN** 36,2% della RAL (valore *target* medio)
Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2022-2024	Promuovere la creazione di valore per gli azionisti, in un'ottica di sostenibilità nel lungo periodo *(Piano soggetto a* malus *e* claw-back*)*	**Gate:** mantenimento giudizio di *Investment Grade* **Obiettivi** 1. EBITDA cumulato 2022-2024 (peso: 35%) 2. *Operating Cash Flow Levered* cumulato 2022-2024 (peso: 20%) 3. Investimenti cumulati 2022-2024 (peso: 20%) 4. Obiettivi di Sostenibilità/ESG (peso: 25%) **Misurazione Obiettivi** - Soglia minima di ciascun obiettivo i) economico finanziario: 90% (*target* definito) ii) sostenibilità/ESG: 70% (*target* definito) - Piano chiuso con *vesting* triennale e differimento pagamento di 6 mesi	**Presidente/ Amministratore Delegato/Vicepresidente di IREN** *Bonus target* da definirsi a valle dell'Assemblea **Direttore Generale di IREN** 100% della RAL (valore *target* e massimo sul triennio)[8] **Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN** 100% della RAL (valore *target* e massimo sul triennio)
Benefici non monetari	Promuovere la fidelizzazione delle risorse manageriali	*Benefit* prevalentemente assicurativi e assistenziali definiti dalla contrattazione collettiva nazionale e dalle *policy* aziendali di riferimento	Piani previdenziali; Piani assicurativi e sanitari; Autovettura ad uso promiscuo; Alloggio.

[7] Sono fatte salve eventuali modifiche in sede di nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione per il triennio 2022-2024.
[8] Per Amministratore Delegato sono fatte salve eventuali modifiche in sede di nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione per il triennio 2022-2024.

Trattamenti di fine carica e/o rapporto	Tutelare gli interessi della Società	Indennità per i casi di mancato rinnovo/revoca senza giusta causa prima della scadenza dell'incarico di Consigliere e/o delle deleghe	Amministratore Delegato/Direttore Generale di IREN: **Disciplina specifica**, con misure a tutela della Società, in caso di **revoca senza giusta causa**, in data *ante* scadenza delle deleghe **Non sottoscritti** accordi *ex* art. 2125 Codice Civile.

Finalità, principi e *governance* della Politica Retributiva del Gruppo IREN

Finalità e Principi

La Politica in materia di remunerazione adottata da IREN rappresenta uno strumento indispensabile a sostegno delle strategie di medio e lungo termine del Gruppo nonché della sostenibilità della Società. La capacità incentivante dei sistemi, infatti, è assicurata sempre in coerenza con gli obiettivi strategici del Gruppo, con attenzione altresì ai profili di *corporate social responsibility*.
Le politiche retributive di Gruppo per il 2022 sono definite al fine di garantire le seguenti finalità:

- Incremento del valore per gli azionisti
- Raggiungimento di risultati sostenibili e stabili nel breve e nel lungo periodo
- *Attraction* e *retention* dei titolari delle posizioni strategiche per la *governance* e per il *business*
- Promozione della *mission* e dei valori aziendali, anche in materia di sostenibilità
- Mettere a disposizione dei Soci tutti gli elementi per adottare tutti i provvedimenti di competenza funzionali a ché vengano individuate persone dotate di adeguata competenza e professionalità a ricoprire tali ruoli

Governance

Il Gruppo IREN ha predisposto un processo di *governance*, che coinvolge sia organi sociali che parte del *Management* Aziendale, allo scopo di regolare le attività di definizione, implementazione e gestione delle politiche retributive.

Soggetti coinvolti nel processo

- Assemblea degli azionisti
- Consiglio di Amministrazione
- Amministratore Delegato e Direttore Generale
- Comitato per la Remunerazione e le Nomine
- Collegio Sindacale
- Società di revisione
- Management Aziendale

Correlazione tra strategia, sostenibilità e politiche di remunerazione

La strategia di crescita del nuovo Piano Industriale lanciato da IREN nel 2021 è coerente con i principali *trend* già individuati nei precedenti piani industriali e confermati in quello attuale, con l'obiettivo di diventare operatore leader nella sostenibilità con un particolare focus, con obiettivi di medio e lungo termine, sugli ambiti della decarbonizzazione, dell'economia circolare, delle risorse idriche, delle città resilienti e delle persone.
In tale contesto, la politica di remunerazione di IREN rappresenta un elemento di fondamentale rilevanza per assicurare il perseguimento degli obiettivi strategici di sostenibilità del *business* e garantire un incremento del valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo, in coerenza con il Piano Industriale al 2030.

Politica Retributiva 2022

Destinatari

La politica, oltre ad illustrare i criteri per la determinazione dei compensi spettanti agli Amministratori non esecutivi, ai componenti del Collegio Sindacale, nonché ai componenti di Comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione di IREN di natura fissa, delinea le Linee Guida, anche in termini di *Pay Mix*, per:

Amministratore Delegato e Direttore Generale (**"AD/DG"**)

Dirigenti con Responsabilità strategiche

Direttore *Business Unit* Ambiente
Direttore *Business Unit* Energia
Direttore *Business Unit* Mercato
Direttore *Business Unit* Reti
Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo
Direttore Personale e Organizzazione
Direttore Tecnologie e Sistemi Informativi
Direttore Approvvigionamenti, Logistica e Servizi

Sono inoltre destinatari della politica, per quanto riguarda l'incentivazione variabile a lungo termine, anche Presidente e Vicepresidente, in quanto Organi Esecutivi della Società.

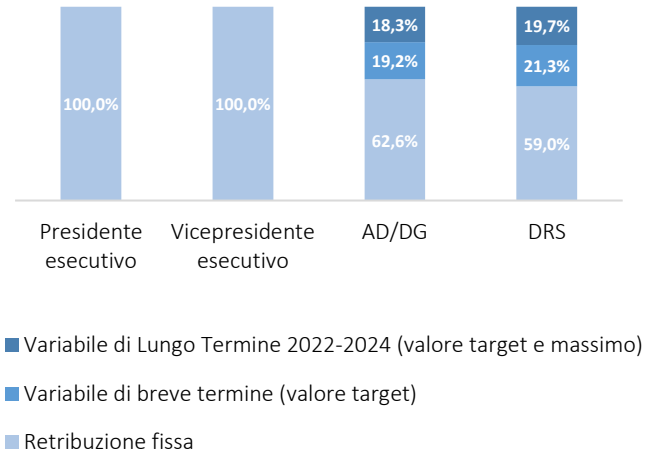
Cosa prevede la Politica Retributiva 2022

Piani di incentivazione variabile con obiettivi, finanziari e non finanziari, predeterminati e misurabili, in coerenza con il Piano Industriale di Gruppo.
Spinta motivazionale dei beneficiari nel perseguimento degli obiettivi strategici, premiando la cultura della *performance* e valorizzando i comportamenti virtuosi posti in essere per conseguirli.
Pay-mix allineato rispetto alle prassi di mercato.
Periodi di maturazione degli incentivi di lungo termine non inferiori a 3 anni.
Clawback, nei casi di errore, dolo e gravi e intenzionali violazioni di leggi e/o regolamenti.
Facoltà di deroga alla politica retributiva limitatamente a "circostanze eccezionali", intendendosi per tali quelle situazioni in cui la deroga è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società.

Cosa non prevede la Politica Retributiva 2022

Nessun livello retributivo superiore ai riferimenti di mercato.
Nessuna forma di incentivazione non collegata al conseguimento di obiettivi assegnati e senza finalità di *retention*.
Nessuna forma di remunerazione variabile per gli Amministratori non esecutivi.
Nessuna forma di incentivazione di natura straordinaria per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, né per gli altri Amministratori esecutivi e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo.
Nessun *benefit* di valore eccessivo.

Pay-Mix 2022



Il grafico evidenzia il *pay-mix* complessivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN sulla base: (i) dei *bonus target* previsti nell'ambito del sistema di incentivazione di breve periodo di cui alle Linee Guida 2022 e (ii) la quota annua del *bonus target* nell'ambito del Piano di Incentivazione di Lungo Termine Monetario 2022-2024 (in seguito anche **"Piano LTI 2022-2024"**). Quanto sopra fatte salve eventuali modifiche ai compensi in sede di nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione. Per quanto attiene agli Organi Esecutivi di IREN, inoltre, tenuto conto della scadenza del mandato dell'attuale Consiglio di Amministrazione della Società con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021, le condizioni di adesione al Piano LTI 2022-2024 saranno formalizzate dal Consiglio di Amministrazione che si insedierà a valle dell'Assemblea dei Soci che si terrà nel giugno 2022 e l'incentivo monetario conseguibile a fine periodo, in caso di raggiungimento del 100% dei *Target*, sarà definito dal suddetto Consiglio di Amministrazione.

Remunerazione fissa

Per quanto attiene agli **Amministratori non esecutivi** in carica, il compenso annuo lordo per la carica è stato stabilito in euro 23.000 annui lordi (oltre al rimborso delle spese sostenute per la carica) dall'Assemblea dei Soci del 22 maggio 2019, che ha provveduto alla nomina dell'organo amministrativo per il triennio 2019-2021.
Per quanto attiene agli **Amministratori facenti parte di Comitati endo-consiliari** nominati per il triennio 2019-2021, i compensi annui lordi, aggiuntivi rispetto al compenso in qualità di Consigliere, sono stati stabiliti dal Consiglio di Amministrazione della Società, nel rispetto dei *cap* stabiliti dall'Assemblea dei Soci, in euro 11.000 per il Presidente e in euro 5.850 per ciascun componente dei Comitati.

In linea con le raccomandazioni di cui alla lettera del dicembre 2021 della Presidente del Comitato italiano per la *Corporate Governance* nonché con la Raccomandazione n. 29 del Codice, ai sensi del quale *"La politica per la remunerazione degli amministratori non esecutivi prevede un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità*

e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno all'organo di amministrazione e nei comitati consiliari; tale compenso non è legato, se non per una parte non significativa, a obiettivi di performance finanziaria i", nel corso del 2021, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine ha effettuato uno studio – con il supporto dell'*advisor* indipendente The European House - Ambrosetti – sul posizionamento retributivo sia dei Consiglieri non esecutivi della Società sia dei componenti dei Comitati endo-consiliari. L'esito di detto studio – oggetto di specifica relazione al Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 marzo 2021 e delle cui risultanze è stata data evidenza nell'ambito della precedente Relazione approvata dall'Assemblea del 6 maggio 2021– pone in evidenza come i compensi per le suddette cariche siano allineati intorno al primo decile del mercato considerato o al di sotto dello stesso, anche prendendo in considerazione il compenso orario basato sul tempo impiegato nelle riunioni del Consiglio e dei Comitati.
Alla luce di quanto sopra, facendo seguito a quanto già segnalato all'Assemblea dei Soci del 6 maggio 2021, si conferma l'opportunità di sottoporre alla valutazione dell'Assemblea degli Azionisti, che sarà prossimamente chiamata ad eleggere il nuovo organo amministrativo della Società e a stabilirne il compenso, anche in termini di *cap* complessivi, ai sensi dell'art. 21 dello Statuto, di riconsiderare l'ammontare dei compensi dei Consiglieri di Amministrazione e in generale l'importo complessivo per la remunerazione dell'intero board (comprensivo anche degli ammontari per gli amministratori investiti di particolari cariche e per i Comitati endo-consiliari).

Per quanto attiene al **Collegio Sindacale**, per il 2022, secondo esercizio del mandato dell'Organo di Controllo (nominato dall'Assemblea dei Soci del 6 maggio 2021 per il triennio 2021-2023), non sono previste variazioni.

Per quanto attiene agli **Amministratori investiti di particolari cariche** in carica (Presidente, Vicepresidente e Amministratore Delegato), i compensi annui lordi per le cariche ricoperte, sono stati stabiliti dal Consiglio di Amministrazione della Società, nel rispetto dei *cap* stabiliti dall'Assemblea dei Soci, in euro 150.000 per la carica di Presidente, euro 40.000 per la carica di Vicepresidente ed euro 57.000 per la carica di Amministratore Delegato, in continuità con il precedente mandato.
Stante il rinnovo del mandato consiliare con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021, ogni decisione in merito viene rimessa al Consiglio di Amministrazione che sarà nominato per il triennio 2022-2024, entro i limiti che saranno stabiliti dall'Assemblea dei Soci *ex* art. 21 dello statuto.

Per l'**Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società** in carica, nonché per i **Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN**, la componente fissa delle rispettive remunerazioni, stabilite per i rapporti di lavoro dirigenziali in essere con la Società, ha l'obiettivo di valorizzare le competenze, le responsabilità ed il potenziale di crescita delle professionalità più rilevanti e di più difficile reperibilità sul mercato del lavoro, trattenendo e motivando persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società.

Nel corso dei precedenti esercizi, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine della Società ha preso in esame analisi di *benchmark* svolte con il supporto di *advisor* con riferimento alle retribuzioni dei ruoli *executive*, analisi che evidenziava un posizionamento generale dei suddetti soggetti nella fascia bassa di mercato retributivo di riferimento, ovvero del primo quartile (con un differenziale medio complessivo superiore al -23%).

Tenuto conto di quanto sopra, quanto all'**Amministratore Delegato e Direttore Generale** di IREN in carica, cooptato in qualità di Consigliere in data 29 maggio 2021 e in pari data nominato quale Amministratore Delegato e Direttore Generale, previa istruttoria del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, il Consiglio di Amministrazione della Società, in sede di esame delle condizioni economico-contrattuali del rapporto di lavoro dirigenziale a tempo determinato con la Società, avente durata dal 8 giugno 2021al 31 maggio 2025, ha stabilito in euro 400.000 la rispettiva Retribuzione Annua Lorda, sostitutiva di ogni diverso trattamento di carattere retributivo previsto da qualsiasi fonte collettiva di regolamentazione del rapporto di lavoro.
A seguito di quanto sopra, il peso delle componenti fisse della remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN (ivi incluso il compenso per la particolare carica *ex* art. 2389, comma 3, cod. civ.) è pari al 63% della retribuzione complessiva (59,4% calcolato con riferimento al peso delle componenti fisse del pacchetto retributivo del Direttore Generale).
Per il 2022, tenuto conto della scadenza del mandato dell'attuale Consiglio di Amministrazione con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021, la decisione in merito viene rimessa all'organo amministrativo che sarà nominato per il triennio 2022-2024, avendo altresì riguardo alle eventuali indicazioni che saranno espresse dagli Azionisti pubblici con riferimento ai titolari di posizioni da loro designati ai sensi dei patti parasociali vigenti.

Per quanto attiene ai **Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN**, previa proposta dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN, in sede di definizione della politica retributiva, il Consiglio di Amministrazione ha condiviso la necessità di procedere ad un intervento di adeguamento graduale rispetto al *target* di mercato stabilito (mediana del mercato retributivo di riferimento scelto nel cd "*Panel Industry ristretto*"), superando il posizionamento retributivo sulla fascia bassa del mercato da tempo segnalato.

Remunerazione variabile

Fra i componenti del Consiglio di Amministrazione di IREN, allo stato dei fatti soltanto l'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società è destinatario di piani di incentivazione legati al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, anche di natura non economica. Sono altresì beneficiari dei suddetti piani tutti i soggetti qualificati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN.

Per i suddetti soggetti, la componente variabile della remunerazione ha l'obiettivo di coinvolgere le risorse verso il raggiungimento di obiettivi strategici di breve e di medio-lungo periodo riconoscendo il valore dei contributi individuali e collettivi.

Per quanto riguarda l'incentivazione variabile di lungo periodo, dal momento che il Piano industriale 2021-2030 recentemente approvato è decisamente innovativo rispetto al passato nonché altamente sfidante nei suoi obiettivi strategici, si ritiene opportuno che ne siano beneficiari, oltre ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, tutti gli Amministratori investiti di particolari cariche che saranno nominati per il triennio 2022-2024[9]. I *target* principali del nuovo Piano Industriale sono infatti riconducibili alle materie oggetto dei poteri delegati agli amministratori esecutivi che, nell'esercizio dei medesimi, potranno contribuire efficacemente all'attuazione del Piano Industriale e allo sviluppo del Gruppo in un'ottica di sostenibilità per territori e comunità.

Incentivazione variabile 2022

In sede di approvazione delle Linee Guida 2022 l'**incentivo *target*** è stato stabilito:

- quanto all'**Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN**, in misura pari al 35% della Retribuzione Annua Lorda[10] come Direttore Generale;
- quanto ai **Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN**, in misura pari – in media – al 36,2% della Retribuzione Annua Lorda.

Incentivazione variabile di breve periodo 2022 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale
Indicatori di *Performance*, Pesi e Modalità di Misurazione

Key Performance Indicators	*Peso*	*Misurazione*
Investimenti netti di Gruppo (90% *budget=target*)	20%	Lineare, con soglie
IFN/EBITDA di Gruppo (*budget=target*)	20%	Lineare, con soglie
Progetti strategici di Gruppo	30%	Lineare, con soglie
Target su Obiettivi ESG	30%	Lineare, con soglie

Come raccomandato dal Consiglio di Amministrazione di IREN e confermato dalle *best practices*, sono stati mantenuti anche per il 2022 obiettivi relativi alla relazione con gli *stakeholder*, sostenibilità, tematiche ambientali, *governance* (ESG), assegnando agli stessi un maggior peso rispetto al passato.

Economia circolare	Incremento Raccolta Differenziata sui territori storici
Decarbonizzazione	Incremento potenza rinnovabile installata
Risorse idriche	Riduzione delle perdite reti di acquedotto
Salute/sicurezza sul lavoro	Miglioramento dell'andamento del fenomeno infortunistico
Gender Diversity	Mantenimento o aumento % donne su totale

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, le schede obiettivi sono state definite sulla base della struttura prevista per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN, differenziate in relazione alle Aree di *Business* o Aree funzionali gestite. Sono previsti per tutti uno o più obiettivi su voci economico-finanziarie di rilievo su cui il Dirigente ha una responsabilità diretta, uno o più obiettivi collegati a progetti di sostenibilità, qualità del servizio o innovazione (trasversali o specifici) nonché un obiettivo relativo alla relazione con gli *stakeholders* o a tematiche ESG con riferimento alle tematiche di:

[9] Per quanto riguarda tali soggetti, considerata la prossima scadenza degli incarichi con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2021 e considerate le prerogative dei Soci in materia di importi complessivi per la remunerazione di tutti gli Amministratori, ivi inclusi quelli investiti di particolari cariche, le condizioni di adesione saranno formalizzate dal Consiglio di Amministrazione che si insedierà a valle dell'Assemblea dei Soci che si terrà nel giugno 2022.

[10] Tenuto conto della scadenza del mandato dell'attuale Consiglio di Amministrazione con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021, la conferma in merito viene rimessa all'organo amministrativo che sarà nominato per il triennio 2022-2024, avendo altresì riguardo alle eventuali indicazioni che saranno espresse dagli Azionisti pubblici con riferimento ai titolari di posizioni da loro designati ai sensi dei patti parasociali vigenti.

Decarbonizzazione

Potenza rinnovabile installata.
Energia elettrica rinnovabile certificata acquistata.

Economia circolare

Raccolta differenziata nei territori storci.
Rifiuti a recupero di materia in impianti del Gruppo.
Produzione di biometano da rifiuti biodegradabili.

Città resilienti

Allacciamento volumetrie teleriscaldate.
Eco-veicoli sul totale della flotta aziendale.
Risparmio energetico da prodotti/servizi di Gruppo.
Energia elettrica *green* venduta a clienti retail.

Risorse idriche

Perdite reti di acquedotto.
Reti acquedottistiche distrettualizzate.

Attenzione al Cliente

Reclami.
Frequenza e durata interruzioni rete elettrica.
Adeguamento rete gas.
Interruzioni servizio idrico integrato.
Churn clienti mercato.
Contatori smart installati.

Attenzione al personale

Miglioramento dell'andamento del fenomeno infortunistico (indice di incidenza).
Ore di formazione pro-capite su numero medio dipendenti.
Assunti under 30 su totale assunzioni.

Gender Diversity

% *Gender Diversity*.
% donne dirigenti e quadri su totale dirigenti e quadri.

Gli obiettivi relativi alla relazione con gli *stakeholders* e alla sostenibilità sono, fra l'altro, strettamente connessi a quelli previsti dal Piano di Incentivazione a Lungo termine, a dimostrazione della sistematica attenzione del Gruppo alle tematiche in oggetto.

Principali variazioni 2022 / 2021

Indicatore	2021	2022
ESG	KPI legati a ESG/Relazione con *Stakeholders*	Solo KPI legati a ESG previsti nel Piano Industriale@2030
Eco-fin	Investimenti, EBITDA BU, Opex	=
Progetti	Integrazione, ottimizzazione, digitalizzazione	Sostenibilità, Qualità del servizio, Innovazione
Gate	Mantenimento *Investment Grade*	=
Fattore K	EBITDA; OCF Levered	=

Vengono mantenute anche per il 2022,

- una soglia minima di raggiungimento complessivo medio degli obiettivi individuali maggiore e/o uguale al 70% della scheda individuale;
- una soglia minima per ciascun Indicatore di *Performance* (con *target* predeterminati e coerenti con i valori di *budget*), pari al 60% del risultato dell'obiettivo (al di sotto della quale, il risultato è considerato pari a zero), con soglia massima pari al 100% dell'obiettivo (valore *target*);
- un "cancello" (*gate*) collegato al mantenimento del giudizio su *investment grade* da parte di una delle due maggiori agenzie di *rating*;
- a livello di Gruppo (o – per la *Business Unit* Reti, in linea con le previsioni del Testo integrato di *unbundling* funzionale – di *Business Unit*), un fattore correttivo dei risultati individuali (legato agli indicatori di EBITDA e *Operating Cash Flow Levered*) per tenere conto e incentivare la creazione di valore da parte del Gruppo rispetto ai *target* pianificati;
- in linea con quanto raccomandato dalla Raccomandazione n. 27 lett. (e) del Codice, intese contrattuali (clausole di *malus* e di *claw-back*) che consentono alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione erogabili o già erogate al verificarsi di determinate condizioni (in seguito anche **"Trigger Events"**) entro 3 (tre) anni dal termine del periodo di maturazione del *bonus*.

Al fine di garantire al meglio la verifica dei risultati raggiunti, anche per il 2022 è previsto che l'erogazione della retribuzione variabile a breve termine per i suddetti soggetti sia differita a 3 (tre) mesi dalla data della relativa consuntivazione da parte dei competenti organi.

Remunerazione variabile di lungo termine

Il Piano LTI 2022-2024 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28 aprile, sviluppando, anche nell'ambito dell'apposito Regolamento, gli obiettivi e i macro-driver già approvati in data 29 marzo 2022.
In linea con i precedenti, il Piano LTI 2022-2024 prevede la maturazione di un *bonus* monetario in funzione della *performance* triennale 2022-2024.
Il Piano LTI 2022-2024 ha tra i suoi destinatari:

- gli Amministratori investiti di particolari cariche di IREN S.p.A. (Presidente esecutivo; Vicepresidente esecutivo; Amministratore Delegato);
- i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN;
- ulteriori risorse apicali in grado di contribuire in modo rilevante al raggiungimento degli obiettivi del Piano Industriale, che saranno oggetto di puntuale individuazione da parte dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

L'inclusione, oltre all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, di Presidente e Vicepresidente, è stata valutata opportuna tenuto conto del fatto che il Piano industriale 2021-2030, recentemente approvato, è decisamente innovativo rispetto al passato, nonché altamente sfidante nei suoi obiettivi strategici, presupponendo un forte coinvolgimento di tutti gli Amministratori investiti di particolari cariche, dal momento che i *target* di detto Piano Industriale sono riconducibili alle materie oggetto dei poteri delegati ai suddetti amministratori esecutivi.

Con riferimento alla figura del Direttore Generale di IREN, l'incentivo monetario massimo conseguibile a fine periodo è stato stabilito in misura pari al 100% della Retribuzione Annua Lorda, in caso di raggiungimento del 100% dei *Target*. Quanto sopra fatte salve eventuali modifiche in sede di nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione.
Con riferimento a Presidente, Amministratore Delegato e Vicepresidente di IREN, l'incentivo monetario target e massimo conseguibile a fine periodo, in caso di raggiungimento del 100% dei Target, sarà definito dal Consiglio di Amministrazione che si insedierà a valle della suddetta Assemblea, nell'ambito di quanto deliberato dall'Assemblea stessa.

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, l'incentivo monetario massimo è stato stabilito in misura pari al 100% della Retribuzione Annua Lorda individuale calcolata alla data del 1° gennaio 2022, salvi nuovi inserimenti e nuove assunzioni nel corso dell'esercizio 2022 (tenuto conto della definizione dell'orizzonte temporale del Piano LTI 2022-2024 su un triennio).

L'erogazione del premio, con riferimento al Piano LTI 2022-2024, è subordinata al superamento di una condizione cancello (riconoscimento, al termine del 2024, del giudizio di *Investment Grade* da parte di una delle maggiori agenzie di valutazione) e al raggiungimento dei seguenti obiettivi specifici, identificati in coerenza con quanto previsto dal Piano Industriale.

Piano LTI 2022-2024 – Indicatori di *Performance*, Pesi e Modalità di Misurazione

Key Performance Indicators	*Peso*	*Misurazione*
EBITDA cumulato 2022 – 2024	35%	Lineare, con soglie
Operating Cash Flow Levered cumulato 2022-2024	20%	Lineare, con soglie
Investimenti cumulati 2022-2024	20%	Lineare, con soglie
Sostenibilità/ESG – obiettivo composito	25%	Lineare, con soglie

Per ciascuno degli obiettivi economico-finanziari 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.
Per l'obiettivo cumulato di Sostenibilità – ESG (5 indicatori puntuali) è stato definito un livello soglia complessivo, pari al 70% del *target* definito, al di sotto del quale non è prevista alcuna erogazione della quota di premio collegata.
In relazione alle modalità di consuntivazione, si prevede che l'incentivo massimo venga erogato, se raggiunto il 100% dei *target* strategici previsti per il periodo 2022-2024, con differimento del pagamento sei mesi dopo l'approvazione del bilancio di esercizio 2024.
Nell'ambito del Piano LTI 2022-2024 trovano applicazione clausole di *malus e claw-back*, che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, dei *bonus* erogati ovvero di trattenere somme non ancora oggetto di erogazione, al verificarsi dei *Trigger Events*.

Considerato che il Gruppo ha approvato un Piano Industriale al 2030, piano che esprime – nella sua durata decennale – una serie di scelte strategiche guidate dalla volontà di crescere come Gruppo e di assumersi la responsabilità di essere stimolo e motore di sviluppo sostenibile per territori e comunità, gli strumenti di politica retributiva, volti a stimolare il raggiungimento degli obiettivi strategici, a loro volta necessitano di coerenza rispetto ai *driver* di Piano.

Si ritiene pertanto opportuno fin d'ora prevedere, per tutta la durata del Piano, il mantenimento dello strumento di incentivazione di lungo termine, quale successione sequenziale di piani chiusi, monetari, soggetti a Regolamento da rivedersi all'inizio di ciascun triennio.

Disciplina in caso di cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN in carica non è prevista alcuna indennità all'uscita, ma viene applicata di fatto la disciplina civilistica sui contratti a termine; in particolare, in sede di definizione delle condizioni contrattuali del nuovo rapporto di lavoro a tempo determinato con la Società, è stato previsto quanto segue:

- in caso di cessazione del rapporto prima del termine del contratto di lavoro per volontà aziendale (i) sarà riconosciuto il compenso quale Amministratore Delegato sino alla scadenza del mandato; (ii) saranno riconosciute le mensilità spettanti *ex* art. 2121 cod. civ. sino al termine del Rapporto di Lavoro, con un massimo di n. 30 mensilità e un minimo di n. 6;
- nell'ipotesi di recesso anticipato del *manager* in assenza di giusta causa, è previsto un periodo di preavviso pari a tre mesi, ovvero del minor periodo sino al termine del Rapporto di Lavoro;

Il *manager* avrà inoltre facoltà di dimettersi con effetto immediato dal Rapporto di Lavoro, ricevendo il pagamento di quanto indicato, nell'ipotesi in cui, prima del termine del medesimo, i competenti organi sociali dovessero revocargli, ovvero non rinnovare (limitatamente al mandato 2019-2021), in assenza di giusta causa, la carica e/o le deleghe, ovvero ridurre in maniera sostanziale le deleghe e/o le mansioni e/o assegnare ad altri poteri o mansioni analoghi, con l'eccezione dell'ipotesi di naturale scadenza del mandato 2022-2025, come pure in ogni altra ipotesi di giusta causa di dimissioni.
Quanto sopra è stato convenzionalmente pattuito anche al fine di mitigare ogni eventuale rischio economico e di *governance* per la Società, fermi restando i trattamenti e le competenze di fine rapporto stabiliti dalle norme di legge e dal contratto collettivo nazionale di riferimento.

Per tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono previsti i trattamenti e le competenze di fine rapporto stabilite dalle norme di legge e dal contratto collettivo nazionale di riferimento. Al ricorrere dei relativi presupposti, i medesimi possono aderire ad accordi, definiti a livello di Gruppo, che prevedono percorsi di uscita incentivata dal servizio, sulla base di quanto stabilito dall'art. 4 della legge 92 del 2012 (cosiddetta Legge Fornero).
Per i soggetti di cui sopra, peraltro, gli effetti di un'eventuale cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro sui diritti assegnati nell'ambito del Piano LTI 2022-2024 sono descritti nel relativo Regolamento del piano.

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

Non sono previsti, relativamente ai soggetti sopra citati, patti di non concorrenza *ex* art. 2125 cod. civ., ritenendo che la finalità di *retention* degli stessi siano conseguibili tramite la politica retributiva complessiva e, in particolare, tramite la retribuzione incentivante a lungo termine, con la specifica regolamentazione.

Benefici non monetari

I trattamenti economici non monetari – di cui buona parte previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati – sono in linea con quelli del mercato. In relazione all'evoluzione socio-economica e normativa intervenute a livello nazionale e tenuto conto degli specifici trattamenti contributivo e fiscale, è stato avviato dal Gruppo un piano di *welfare* destinato ai titolari di un rapporto di lavoro dipendente.

Pay for Performance

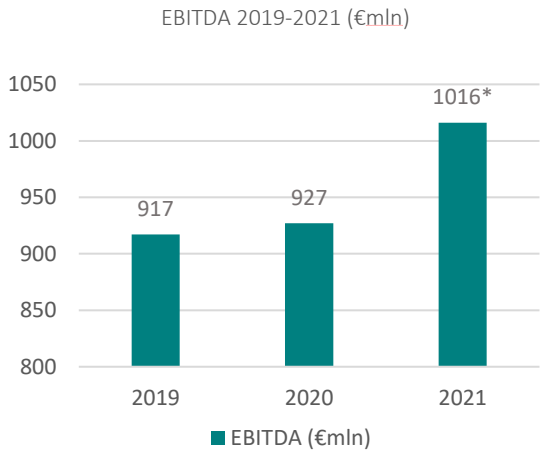


Figura 2 - EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) IREN nel triennio 2019-2021.

* Tasso di incremento 2019-2021 pari al +11%.
Nello stesso arco temporale, la retribuzione totale dell'AD è variata del +25,5%, incremento dovuto ad un adeguamento del pacchetto retributivo finalizzato a renderlo più coerente con il mercato di riferimento, mentre per gli altri organi consiliari è rimasta immutata. Nel medesimo periodo la remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno e diversi da quelli i cui compensi sono rappresentati nominativamente nella presente Relazione, non ha subito sostanziali variazioni; si precisa che nel periodo considerato si è dato corso a un importante processo di ricambio generazionale per il quale sono state effettuate numerose cessazioni tramite piani di incentivazione all'esodo.

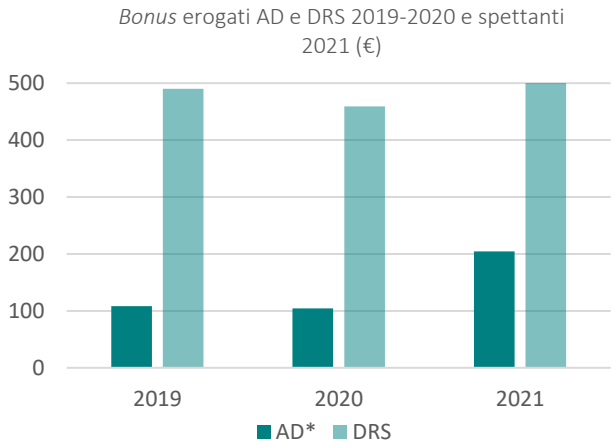
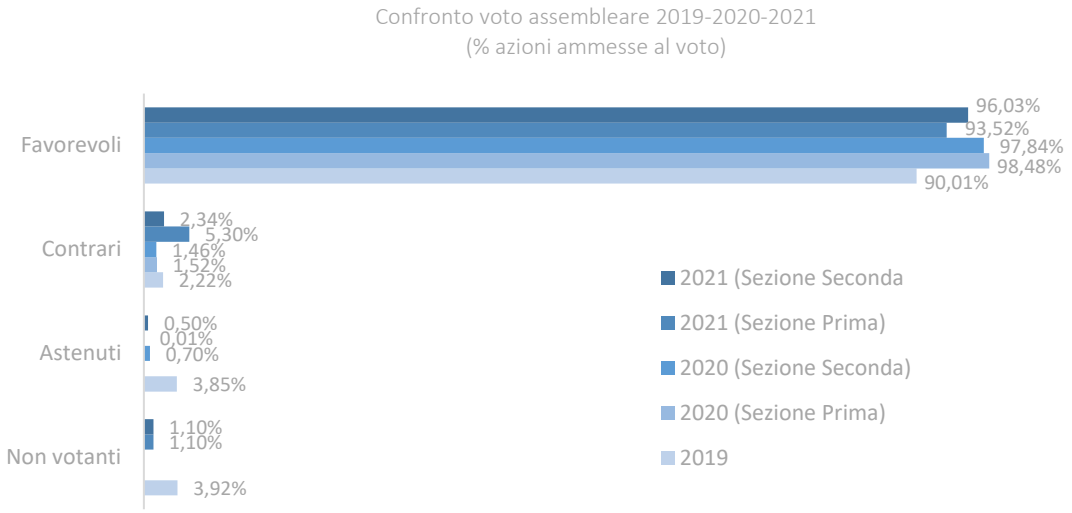


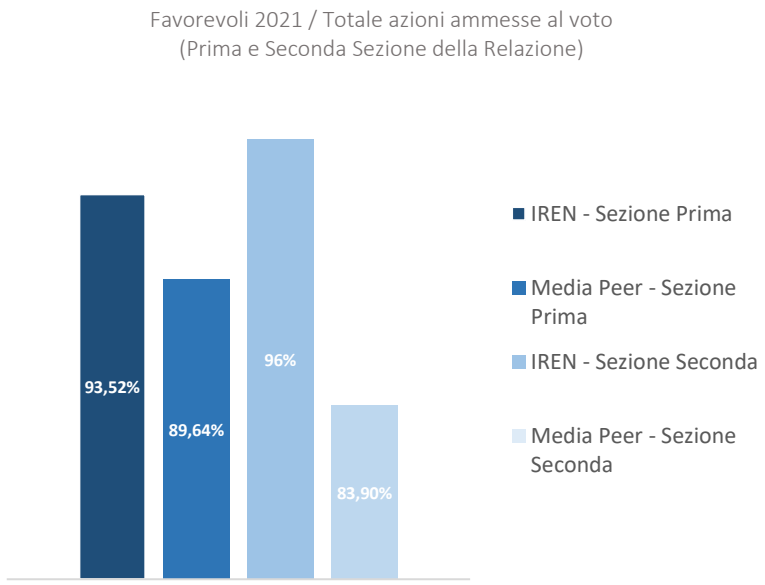
Figura 3 - Bonus MBO erogati per gli esercizi 2019 e 2020 ed erogabili (a valle dell'approvazione del bilancio 2021 da parte dell'Assemblea) per l'esercizio 2021 per l'AD/DG di IREN e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN. Con riferimento al dato 2020 dei DRS, questo tiene conto della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro tra un Dirigente con Responsabilità Strategiche e la Società occorsa nel 2020 in applicazione dell'art. 4 L. 92/2012 – c.d. Legge Fornero.

*Con riferimento al dato 2021 per l'Amministratore Delegato, questo comprende sia l'MBO riconosciuto all'Amministratore Delegato uscente (euro 106.557) che il *pro rata* dell'MBO relativo all'Amministratore Delegato in carica dal 29 maggio 2021 (euro 98.000).

Risultanze del voto assembleare

L'Assemblea dei Soci tenutasi in data 6 maggio 2021 ha deliberato in senso favorevole e vincolante sulla Sezione Prima della Relazione sulla Remunerazione relativa al 2021, con una percentuale di voti favorevoli pari al 93,52% delle azioni ammesse al voto, in lieve diminuzione rispetto alle risultanze dell'esercizio 2020 (98,48% delle azioni ammesse al voto). Mentre, rispetto alla Sezione Seconda, relativa ai compensi corrisposti nell'esercizio 2020, ha espresso un voto consultivo, con una percentuale di voti favorevoli pari al 96,03% delle azioni ammesse al voto.
L'apprezzamento sulla Relazione è stato confermato anche dall'analisi del voto degli investitori istituzionali (82,8% di voti favorevoli per la Sezione Prima e 91,5% per la Sezione Seconda).
In ogni caso, nell'elaborazione della politica in materia di remunerazione descritta nell'ambito della presente Relazione si è comunque tenuto conto dei risultati e delle motivazioni sottostanti le votazioni ottenute nel corso dell'Assemblea, al fine di recepire i *feed back* pervenuti.





Il grafico accanto mostra un confronto tra i risultati di IREN e la media dei risultati di un *peer group* selezionato (composto da A2A, Hera e Acea) per quanto attiene alle Sezioni Prima e Seconda della Relazione sottoposta alle rispettive Assemblee tenutesi nel 2021.

Sezione Prima

Politica in materia di Remunerazione 2022

Sezione Prima – Politica in materia di Remunerazione 2022

La struttura di *governance* della Società (rinvio)[11]

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato dall'Assemblea dei Soci del 22 maggio 2019, con mandato in scadenza con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2021.
Il Collegio Sindacale in carica è stato nominato dall'Assemblea dei Soci del 6 maggio 2021, con mandato in scadenza con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2023.
Il Consiglio di Amministrazione di IREN, nella seduta del 22 maggio 2019, in conformità all'art. 25, comma 2, dello Statuto sociale, ha: (i) conferito poteri al Presidente (nominato in pari data dall'Assemblea); (ii) nominato e conferito poteri al Vicepresidente e all'Amministratore Delegato.
In data 2 luglio 2019, il Consiglio di Amministrazione di IREN ha nominato Massimiliano Bianco (già Amministratore Delegato) quale Direttore Generale della Società, attribuendo al medesimo specifici poteri operativi.
Nel corso della seduta del 29 maggio 2021, il Consiglio di Amministrazione di IREN, ha cooptato, ai sensi dell'art. 2386 cod. civ., l'ing. Gianni Vittorio Armani in qualità di Consigliere della Società e lo ha nominato Amministratore Delegato e Direttore Generale in sostituzione del dott. Massimiliano Bianco, che ha rassegnato le dimissioni dalle predette cariche con efficacia a partire dalla medesima data.

Il Consiglio di Amministrazione, con deliberazioni assunte in data 22 e 30 maggio 2019, ha nominato:

- il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (**"CCRS"**), composto da quattro Amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti, uno dei quali designato dagli azionisti di minoranza;
- il Comitato per la Remunerazione e le Nomine (**"CRN"**), composto da tre Amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti;
- il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, composto da quattro Amministratori non esecutivi e indipendenti, uno dei quali designato dagli azionisti di minoranza (**"COPC"**).

Organi e soggetti coinvolti nel processo di remunerazione

I principali organi e soggetti coinvolti nella definizione, gestione ed eventuale revisione della remunerazione degli Amministratori di IREN (anche investiti di particolari cariche *ex* art. 2389 cod. civ.), nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, in coerenza con le previsioni normative e statutarie nonché con il modello di *governance* adottato dalla Società, 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;
  - delibera con voto vincolante sulla Sezione Prima e, con voto consultivo, sulla Sezione Seconda della presente Relazione, predisposta dal Consiglio d'Amministrazione e sottoposta all'Assemblea in sede di approvazione del bilancio annuale d'esercizio;

- 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, Vicepresidente 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;

[11] Per maggiori informazioni sulla struttura di *governance* di IREN si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari riferita al 2021, che sarà messa a disposizione nei termini e con le modalità previste dalla vigente normativa.

- definisce gli obiettivi di riferimento a cui è correlata la componente variabile annua di breve periodo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, deliberando sia in sede di definizione degli obiettivi stessi sia al momento della relativa consuntivazione, avvalendosi in particolare del supporto del CRN;
- ferme restando le competenze dell'Assemblea dei Soci in materia, laddove sussistano le condizioni previste dall'art. 114-*bis* TUF, approva i Piani di incentivazione variabile di Lungo Periodo e ne monitora la relativa esecuzione, avvalendosi in particolare del supporto del CRN;
- definisce, su proposta del CRN, una Politica in materia di remunerazione degli Amministratori esecutivi di IREN e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, aggiornando periodicamente le Linee Guida in materia;
- assicura che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i princìpi e i criteri definiti nella politica, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione;
- in via eccezionale e non ricorrente, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, sentito il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, può prevedere specifiche deroghe temporanee alla politica retributiva descritta nella Sezione Prima della Relazione, ferma l'applicazione della disciplina prevista dalla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate;
- predispone la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti *ex* art. 123-*ter* TUF, su proposta del CRN;

- l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, che, in via esemplificativa:
  - determina concretamente, tenuto conto di quanto stabilito nelle Linee Guida in materia di politica retributiva approvate dal Consiglio di Amministrazione, le retribuzioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, 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 Codice (in specie in tema di attuazione delle regole di governo societario in materia di compensi e altri benefici) e dalla Procedura O.P.C.;
  - può partecipare, come membro invitato, nella persona del suo Presidente e/o di altro Sindaco effettivo, alle riunioni del CRN;
  - anche avvalendosi di un consulente indipendente, approfondisce le pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni con riferimento ai compensi per gli Organi di Controllo, con la finalità di mettere le risultanze dell'analisi a disposizione dei Soci per l'adozione dei provvedimenti di competenza;

- la Società di Revisione che, incaricata di effettuare la revisione legale del bilancio, in conformità al nuovo quadro di riferimento per le società quotate, verifica annualmente l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della Sezione Seconda della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, mediante un mero controllo formale circa la pubblicazione di informazioni, senza esprimere un giudizio sulle stesse, né di coerenza con il bilancio né di conformità alle norme, analogamente a quanto previsto per la revisione sull'avvenuta predisposizione della Dichiarazione di carattere non finanziario ai sensi del D. Lgs. 254/2016.

- 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 di IREN) e fornendo elementi e dati necessari all'istruttoria dei temi affrontati (a cura della Direzione Personale di IREN).

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine di IREN

Composizione, attribuzioni, modalità di funzionamento, flussi informativi e rapporti con soggetti esterni

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine è composto da Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti, con Presidente scelto fra gli indipendenti.
Con deliberazioni assunte in data 22 e 30 maggio 2019, a valle del relativo insediamento, il Consiglio di Amministrazione di IREN ha designato quali componenti del Comitato i seguenti Amministratori non esecutivi, per la maggior parte indipendenti: l'avv. Pietro Paolo Giampellegrini (indipendente) – che svolge le funzioni di Presidente del Comitato – il prof. avv. Maurizio Irrera e la dott.ssa Francesca Grasselli (indipendente).
Al momento della nomina, sulla base dei rispettivi *curricula* professionali, il Consiglio di Amministrazione ha valutato in capo ad almeno un componente il possesso di una adeguata conoscenza ed esperienza in materia di politiche retributive e/o in materia finanziaria.
Il Comitato, nello svolgimento delle sue funzioni, opera in conformità al Regolamento (in seguito anche **"Regolamento CRN"**) approvato dal Consiglio di Amministrazione in allora in carica in data 1° agosto 2018 (che sia il CRN, sia il Consiglio di Amministrazione in carica, a valle del relativo insediamento, hanno esaminato e hanno fatto proprio).

In materia di remunerazione, il Comitato svolge le funzioni indicate alla Raccomandazione n. 25 del Codice e meglio declinate nel Regolamento sul funzionamento – ed in particolare le seguenti funzioni istruttorie, propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione:

- formula proposte al Consiglio di Amministrazione della Società in ordine alla definizione della politica per la remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, in conformità con la normativa vigente e avuto riguardo alle raccomandazioni del Codice medesimo, previa interazione con il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, per quanto attiene ai profili di rischio e di sostenibilità;
- sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti predisposta ai sensi dell'art. 123-*ter* TUF, per la sua presentazione all'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione della Società 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 breve e di medio-lungo periodo connessi a tale remunerazione;
- monitora la concreta applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso e della politica per la remunerazione adottata verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* di breve e di medio-lungo periodo di cui al punto che precede;
- formula al Consiglio di Amministrazione della Società le proposte relative alla remunerazione dei componenti dei Comitati costituiti all'interno del Consiglio stesso;
- anche tenuto conto del voto sulla Sezione Prima e sulla Sezione Seconda della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti occorso in occasione dell'Assemblea dei Soci, valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori di IREN e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dai competenti organi delegati e formulando al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- anche avvalendosi di un consulente indipendente, approfondisce le pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni con riferimento ai compensi per i compensi del Consiglio di Amministrazione e dei componenti dei Comitati, con la finalità di mettere le risultanze dell'analisi a disposizione dei Soci per l'adozione dei provvedimenti di competenza ex art. 2389, comma 1, cod. civ.;
- svolge le funzioni previste dalla Procedura O.P.C., nel caso di operazioni aventi ad oggetto le remunerazioni degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società.

È previsto un flusso informativo nei confronti del Consiglio di Amministrazione della Società. In specie, il Presidente riferisce al Consiglio di Amministrazione, in occasione della prima seduta utile, sulle attività svolte dal Comitato, sugli argomenti trattati nonché sulle osservazioni, raccomandazioni e pareri formulati,

in ottemperanza al Codice e rendendo conto separatamente delle attività svolte nell'esercizio delle funzioni in materia di remunerazioni *ex* art. 5 del Codice ed in materia di nomine *ex* art. 4 del Codice.
Il Comitato ha riferito all'Assemblea dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio relativo al 2020 sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni. A tal fine, all'Assemblea annuale degli azionisti, tenutasi in data 6 maggio 2021, hanno partecipato tutti i relativi componenti.
Alle riunioni del Comitato tenutesi nel 2021 ha sempre partecipato almeno un Sindaco Effettivo di IREN.
Ad alcune delle riunioni del Comitato, su invito del Comitato stesso, hanno partecipato Amministratori esecutivi o dirigenti della Società, al fine di relazionare, per quanto di competenza, in merito a singoli punti all'Ordine del Giorno.
Nessun Amministratore ha preso parte alle riunioni del Comitato in cui sono state formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione inerenti alla propria remunerazione, salvo in caso di proposte che abbiano riguardato la generalità dei componenti dei Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

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 Personale di IREN, agli Amministratori della Società o ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN servizi di significatività tale da compromettere in concreto l'indipendenza di giudizio dei consulenti stessi e comunque entro i limiti del *budget* stabilito dal Consiglio di Amministrazione. Per la scelta dei consulenti, il Comitato si avvale delle funzioni aziendali competenti, che operano in conformità con le procedure vigenti nel Gruppo.

Attività svolte nell'esercizio 2021 e programmate per l'esercizio 2022

Nel corso del 2021, il CRN si è riunito diciassette (17) volte – di cui tre (3) in via congiunta con il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità di IREN – con la partecipazione complessiva del 98% dei suoi componenti e la presenza di almeno un componente effettivo del Collegio Sindacale alla totalità delle riunioni, trattando i principali temi di seguito sintetizzati.

Principali temi affrontati nel 2021

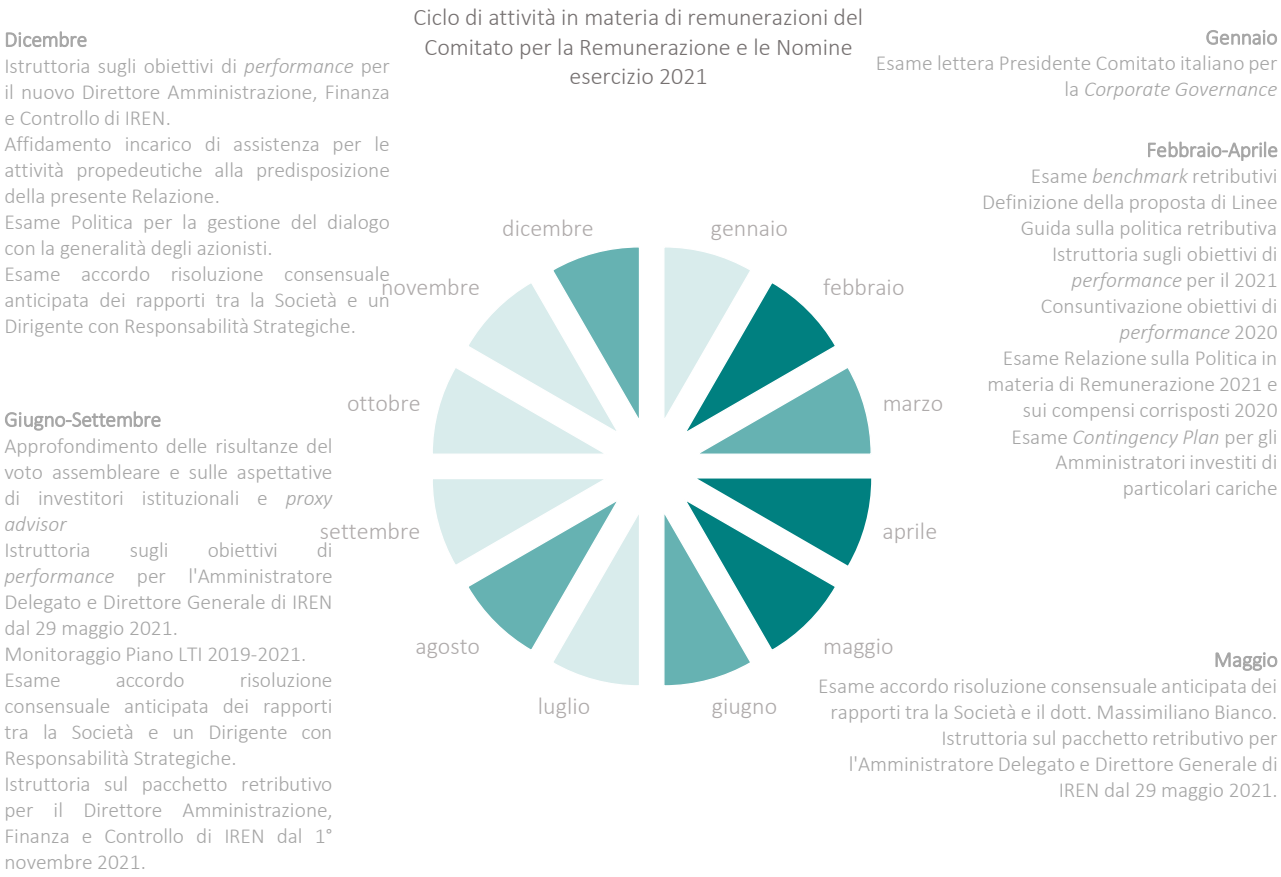
gennaio 2021	Presa d'atto del *budget* assegnato per l'esercizio dal Consiglio di Amministrazione della Società. Affidamento a un consulente terzo e indipendente, individuato in EY, dell'incarico di assistenza al Comitato nelle attività propedeutiche alla predisposizione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti nel 2020. Esame delle raccomandazioni di cui alla lettera inviata alle società quotate italiane del dicembre 2020, a firma della Presidente del Comitato italiano per la *Corporate Governance*.
febbraio 2021	Intervento di Morrow Sodali su novità normative in tema di remunerazioni e rapporti con *proxy* e investitori istituzionali. Esame, su *input* del Collegio Sindacale, delle risultanze del *benchmark* retributivo svolto con riferimento ai compensi dell'organo di controllo, in vista del rinnovo dell'organo stesso. Definizione della proposta di Linee Guida in materia di politica retributiva degli Amministratori esecutivi di IREN e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN per il 2021. Definizione della proposta (funzionale all'assunzione dei provvedimenti conseguenti da parte dei competenti organi di IREN) per gli obiettivi di *performance* per il 2021 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN in allora in carica e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN.
marzo 2021	Esame del *benchmark* svolto dal consulente terzo e indipendente – individuato nella società di consulenza The European House - Ambrosetti (in seguito anche **"Ambrosetti"**) – con riferimento ai compensi dei Consiglieri non esecutivi, ivi inclusi quelli facenti parte dei Comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione rispetto a un *peer group* di riferimento.
aprile 2021	Istruttoria in merito al *draft* di *Contingency Plan* per gli Amministratori investiti di particolari cariche di IREN. Istruttoria in merito al grado di conseguimento degli obiettivi di performance di breve periodo assegnati per l'anno 2020 all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN in allora in carica e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN. Esame della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti 2020 e formulazione della proposta funzionale all'assunzione dei provvedimenti di spettanza da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.
maggio 2021	Esame dell'ipotesi di Accordo transattivo per la risoluzione consensuale anticipata dei rapporti tra la Società e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN. Esame delle condizioni economico-contrattuali dell'instaurando rapporto di lavoro dirigenziale a tempo determinato tra IREN e l'ing. Gianni Vittorio Armani, cooptato in data 29 maggio 2021 dal Consiglio di Amministrazione quale nuovo Consigliere di Amministrazione, in sostituzione del dott. Massimiliano Bianco, dimissionario, nonché in pari data nominato quale Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società

giugno 2021	Analisi del *report* predisposto dall'*advisor* Morrow Sodali con riferimento alle risultanze del voto assembleare occorso sulla Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti 2020, alle *best practice* in materia di politica retributiva nonché alle richieste di investitori istituzionali e *proxy advisor*. Attività funzionale al monitoraggio del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019-2021. Definizione della proposta (funzionale all'assunzione dei provvedimenti conseguenti da parte dei competenti organi di IREN) per gli obiettivi di *performance* per il 2021 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN in carica dal 29 maggio 2021.
agosto-settembre 2021	Esame della proposta, da parte dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN, in merito al riassetto prospettico del novero dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, al conseguente avvicendamento nella posizione di Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo (CFO) di IREN ed al trattamento retributivo per il soggetto che, dal 1° novembre 2021, ha assunto il ruolo di CFO di IREN, rientrando in virtù di tale ruolo tra i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo.
dicembre 2021	Definizione della proposta (funzionale all'assunzione dei provvedimenti conseguenti da parte dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN) per gli obiettivi di *performance* per il 2021 per il Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo di IREN in carica dal 1° novembre 2021. Selezione di un consulente terzo e indipendente, individuato in EY, incaricato di assistere il Comitato nelle attività propedeutiche alla predisposizione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti 2021. Esame della Politica per la gestione del dialogo con la generalità degli azionisti e degli investitori funzionale all'assunzione dei provvedimenti conseguenti da parte del Consiglio di Amministrazione di IREN.

Nel corso del 2022, alla data di approvazione della presente Relazione, il Comitato in carica si è riunito sei (6) volte (ovvero in data 7 febbraio, 22 e 23 marzo – due riunioni, di cui una in via congiunta con il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità di IREN – 13 e 22 aprile, con prosecuzione dei lavori il 23 aprile, 2022), e la sua attività si è focalizzata, in particolare:

- sulla disamina, per quanto di competenza, della lettera del Presidente del Comitato italiano per la *Corporate Governance*, pervenuta nel dicembre 2021 all'attenzione dei Presidenti delle società quotate italiane;
- sull'esame della comunicazione, da parte dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN S.p.A., circa l'aggiornamento del novero dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN (sia in termini di cessazioni sia in termini di nuovi ingressi) e sull'esame della proposta, espressa dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN, con riferimento al trattamento retributivo: (i) per il soggetto che, dal marzo 2022, ha assunto il ruolo di Direttore Personale e Organizzazione di IREN ; (ii) per il soggetto che, a far tempo da maggio 2022, ha assunto il ruolo di Direttore Tecnologie e Sistemi Informativi di IREN. Entrambi i soggetti, in virtù dei ruoli dai medesimi ricoperti, rientrano tra i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN;
- tenuto conto della politica in materia di remunerazione attuata e degli avvicendamenti occorsi nel corso del 2021, del voto occorso sulla Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti 2020 da parte dell'Assemblea dei Soci del 6 maggio 2021 e, con il supporto dell'*advisor* EY, sulla definizione della proposta di Linee Guida in materia di politica retributiva degli Amministratori, anche esecutivi/investiti di particolari cariche, e dei Sindaci di IREN nonché del *top management* del Gruppo IREN per l'esercizio 2022 (in seguito anche **"Linee Guida"** o **"Linee Guida 2022"**), successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 29 marzo 2022;
- 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 2022 correlati alla componente variabile di breve periodo della remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN e dei soggetti individuati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN;
- sull'esame di una proposta di Piano LTI 2022-2024 destinato ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN nonché alle risorse apicali in grado di contribuire in modo rilevante al raggiungimento degli obiettivi del Piano Industriale ed espressione del parere di competenza in vista dei provvedimenti del Consiglio di Amministrazione di IREN;
- sulla verifica circa il conseguimento degli obiettivi di *performance* di breve periodo assegnati per l'anno 2021 all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, in via propedeutica rispetto all'adozione dei provvedimenti inerenti e conseguenti da parte dei competenti organi;
- sull'istruttoria in merito alla consuntivazione del Piano di Incentivazione di Lungo Termine Monetario 2019-2021 (in seguito anche **"Piano LTI 2019-2021"**), in via preliminare rispetto alle decisioni di spettanza del Consiglio di Amministrazione;

- sull'esame preliminare della presente Relazione, ai fini della formulazione della proposta al Consiglio di Amministrazione della Società per l'assunzione dei provvedimenti di sua competenza.



In data 23 marzo 2022 si è tenuta una riunione congiunta fra il Comitato per la Remunerazione e le Nomine e il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità di IREN, nel corso della quale è stato esaminato, nel rispetto delle funzioni e prerogative di rispettiva competenza, l'aggiornamento delle Linee Guida 2022, in via preliminare rispetto alle deliberazioni di competenza dell'organo amministrativo della Società.
In particolare, da parte del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, alla luce delle funzioni allo stesso assegnate in materia di presidio dei rischi e della *corporate social responsibility*, l'attenzione è stata rivolta al profilo della coerenza delle Linee Guida (soprattutto con riferimento ai sistemi di incentivazione) con la politica di gestione dei rischi della Società e la strategia di sostenibilità delineata nel Piano Industriale e della "adeguatezza" delle medesime al fine ultimo della creazione di valore per gli azionisti e per gli *stakeholder* in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Stante la scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione di IREN (nonché dei Comitati al suo interno costituiti) con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021, le riunioni successive, nel corso delle quali, a titolo esemplificativo, verranno analizzati i risultati di voto sulla 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 2022-2024 a valle del suo rinnovo da parte dell'Assemblea.

Iter di approvazione della Politica sulla Remunerazione 2022

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, ha definito la struttura ed i contenuti delle Linee Guida in materia di politica retributiva degli Amministratori, anche esecutivi/investiti di particolari cariche, e dei Sindaci di IREN nonché del *top management* del Gruppo IREN per l'esercizio 2022, ai fini della predisposizione della presente Relazione, nella riunione del 23 marzo 2022

(tenutasi in via congiunta con il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità), in coerenza con le raccomandazioni del Codice.
Le Linee Guida sono state quindi approvate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, nella riunione del 29 marzo 2022.
L'attuazione delle politiche retributive definite in coerenza con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione, avviene da parte degli organi a ciò delegati, con il supporto delle competenti funzioni aziendali.
Ai fini della stesura delle Linee Guida 2022, sono state inoltre valutate le prassi riscontrate in ambito nazionale e internazionale e i riscontri ricevuti da investitori istituzionali e *proxy advisor* in occasione dell'esame della Relazione sulla Remunerazione da parte dell'Assemblea del 6 maggio 2021.
Nella predisposizione delle Linee Guida 2022, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine si è avvalso:

- del supporto di EY, *advisor* indipendente cui il Comitato ha affidato, anche per il 2022, il compito di assistenza in tutte le attività propedeutiche nella predisposizione della presente Relazione;
- delle risultanze degli approfondimenti di *The European House* - Ambrosetti, *advisor* indipendente selezionato in esito all'espletamento di una procedura competitiva a cura della competente funzione aziendale, la cui attività è stata finalizzata a dotare il CRN di uno studio approfondito (anche attraverso un'analisi di *benchmark*) sul posizionamento retributivo dei membri non esecutivi dell'organo amministrativo di IREN nonché sui componenti dei Comitati endo-consiliari rispetto a un *panel* di riferimento – di cui peraltro si è già detto nell'ambito della Relazione sottoposta al voto dell'Assemblea del 6 maggio 2021.

Finalità e principi generali della Politica sulla Remunerazione

Le politiche retributive, definite in conformità con il modello di *governance* della Società nonché avuto riguardo alle raccomandazioni di cui all'art. 5 del Codice di *Corporate Governance*, perseguono la generale 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.
Più nel dettaglio, dette politiche concorrono all'allineamento degli interessi del *management* rispetto all'obiettivo – prioritario – di garantire il successo sostenibile della Società, mediante l'incremento del valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo, tenendo conto degli interessi degli *stakeholder*, e consentono di raggiungere risultati sostenibili e stabili nel breve e nel lungo periodo in coerenza con il Piano Industriale, in cui sono integrate le dimensioni ESG (*Environment*, *Social* e *Governance*), di porre in essere una adeguata *retention* di posizioni strategiche per la *governance* e per il *business* e, in generale, di perseguire la *vision*, la *mission* e i valori aziendali.
Inoltre, 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 (di cui viene data illustrazione nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari *ex* art. 123-*bis* TUF), in conformità al quale è stata predisposta la Politica per la Remunerazione. Al fine di presidiare tali aspetti, anche per il 2022 si è mantenuta la scelta di tenere una riunione congiunta fra il Comitato per la Remunerazione e le Nomine e il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità di IREN S.p.A. per l'esame, nel rispetto delle funzioni e prerogative di rispettiva competenza, delle Linee Guida 2022, in via preliminare rispetto alle deliberazioni di competenza dell'organo amministrativo della Società.

Nell'ambito delle politiche retributive, il sistema di incentivazione di breve periodo per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, nonché per le ulteriori risorse che possono contribuire in modo rilevante al raggiungimento degli obiettivi di *budget* del Gruppo, rappresenta uno strumento volto a differenziare le prestazioni eccellenti senza alcuna forma di riconoscimento automatico e non collegato al conseguimento di obiettivi assegnati e persegue, in ogni caso, il fine di:

- consentire di apprezzare la *performance* su variabili quantitative e qualitative con un diretto collegamento alla *performance* aziendale, nonché con gli obiettivi strategici e per il successo sostenibile, in coerenza con la politica di gestione dei rischi della società;
- garantire il carattere incentivante e la significatività della componente variabile rispetto alla retribuzione fissa;
- evitare la costruzione di meccanismi eccessivamente complessi e difficili da comunicare e gestire;

- orientare in modo selettivo la *performance* individuale, garantendo al contempo il conseguimento degli obiettivi di Gruppo e aziendali.

La componente retributiva variabile di lungo termine – confermata per tutta la durata del Piano Industriale, quale successione sequenziale di piani chiusi, monetari, soggetti a Regolamento da rivedersi all'inizio di ciascun triennio, per gli Amministratori investiti di particolari cariche di IREN – fermo quanto sarà precisato *infra* –, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, nonché per le ulteriori risorse che possono contribuire in modo rilevante al raggiungimento degli obiettivi del Piano Industriale di Gruppo al 2030, persegue l'obiettivo di:

- stimolare la capacità di creazione di valore per il Gruppo, premiando il conseguimento di obiettivi industriali, di natura strategica e di *business*;
- garantire il raggiungimento degli obiettivi economico-finanziari e ESG in una cornice di sostenibilità nel medio-lungo periodo;
- rafforzare la spinta motivazionale dei relativi beneficiari nel perseguimento degli obiettivi strategici previsti dal Piano Industriale, allineandone gli interessi con quelli dei vari *stakeholder* (azionisti, clienti, dipendenti, etc.);
- attrarre e motivare le risorse, premiando il raggiungimento dei risultati e la cultura della *performance*, nonché valorizzando i comportamenti virtuosi posti in essere per conseguirli;
- sviluppare e rafforzare politiche di *retention* delle risorse chiave aziendali, permettendo di incrementare il loro senso di appartenenza ed incentivare la loro permanenza nel Gruppo IREN;
- assicurare che il *pay-mix* (peso relativo della retribuzione fissa, della retribuzione variabile di breve termine e di lungo termine) sia allineato alle prassi di mercato, fermo il rispetto del principio di sobrietà che caratterizza la Società.

Quanto agli Amministratori non esecutivi e ai componenti del Collegio Sindacale, l'obiettivo delle politiche è di mettere a disposizione dei Soci tutti gli elementi per consentire agli stessi di adottare i provvedimenti di rispettiva pertinenza, definendo, nelle opportune sedi, compensi adeguati alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società e alla sua situazione.

L'*iter* per la definizione delle Linee Guida 2022 ha tenuto altresì conto:

- delle deliberazioni in materia di compensi agli Amministratori adottate dall'Assemblea degli Azionisti in data 22 maggio 2019, con particolare riferimento ai principi dell'onnicomprensività 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*);
- delle indicazioni espresse dagli Azionisti pubblici sui titolari di posizioni da loro designati ai sensi dei patti parasociali vigenti;
- della rilevanza complessiva delle posizioni e degli incarichi esaminati;
- delle risultanze del *benchmark* retributivo effettuato nel corso del 2021 dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine, con riferimento ai compensi per i Consiglieri non esecutivi e ai componenti dei Comitati endo-consiliari (con il supporto dell'*advisor* The European House – Ambrosetti);
- della scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione di IREN con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021.

Sono state prese in esame le istanze del mercato e degli investitori istituzionali relative alle politiche retributive del *top management* nonché le *best practice* in materia, attraverso:

- approfondimenti in merito all'esito del voto assembleare sulla Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti 2020 sottoposta all'Assemblea dei Soci tenutasi in data 6 maggio 2021;
- la disamina dei temi di attenzione sollevati dalla Presidente del Comitato per la *Corporate Governance* nell'ambito della lettera inviata nel dicembre 2021 ai competenti organi delle Società quotate italiane, lettera che, nuovamente, con riferimento alle politiche di remunerazione, ha invitato gli emittenti a (i) migliorare dette politiche con la definizione di regole chiare e misurabili per l'erogazione della componente variabile e delle eventuali indennità di fine carica; (ii) considerare adeguatamente la coerenza dei parametri individuati per la remunerazione variabile con gli obiettivi strategici dell'attività

di impresa e il perseguimento del successo sostenibile, valutando, se del caso, la previsione di parametri non finanziari, sempre predeterminati e misurabili;

- un approfondimento in merito nell'ambito dell'attività di auto-valutazione annuale del Consiglio di Amministrazione e dei suoi Comitati.

Lettera della Presidente del Comitato italiano per *Corporate Governance* (dicembre 2021)

Raccomandazioni in materia di remunerazione	IREN
Definizione di regole chiare e misurabili per l'erogazione della componente variabile e delle eventuali indennità di fine carica.	✔
Considerare adeguatamente la coerenza dei parametri individuati per la remunerazione variabile con gli obiettivi strategici dell'attività di impresa e il perseguimento del successo sostenibile, valutando, se del caso, la previsione di parametri non finanziari, sempre predeterminati e misurabili.	✔

Anche per il 2022, si è tenuto conto dei Principi adottati dall'Assemblea degli azionisti del 22 maggio 2019, già vigenti nel precedente mandato consiliare e ispirati ad una logica di contenimento dei compensi:

- principio della onnicomprensività della retribuzione percepita per il rapporto di lavoro subordinato e obbligo di riversamento, avente valenza per tutti i dirigenti/dipendenti delle Società del Gruppo, in forza del quale tutte le cariche societarie ricoperte all'interno di società/enti del Gruppo devono essere ricoperte senza alcun ulteriore compenso, in quanto rientranti nelle mansioni[12];
- principio del prevalente utilizzo dei Consiglieri di Amministrazione della Capogruppo IREN e del personale dipendente in seno agli organi amministrativi delle società direttamente e interamente controllate da IREN.

La medesima Assemblea ha altresì stabilito il tetto massimo ai compensi complessivi degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dello Statuto per il triennio 2019-2021 (Presidente, Vicepresidente e Amministratore Delegato, tenuto conto dei principi sopra esposti), limiti di cui si darà conto nelle rispettive sezioni e che hanno guidato la predisposizione della Politica per la remunerazione sin dall'insediamento dell'organo.

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 del Gruppo IREN, come previsto dal Codice di *Corporate Governance* (v. *infra* alla sezione dedicata).

[12] Fa eccezione l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN, limitatamente alla sola componente retributiva fissa *ex* art. 2389, comma 3, cod. civ. spettante per l'esercizio delle deleghe quale Amministratore Delegato della Società.

Variazioni rispetto alla Politica in materia di Remunerazione approvata nell'esercizio precedente

Fermo restando che il mandato del Consiglio di Amministrazione di IREN è in scadenza con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2021, le Linee Guida 2022 presentano alcune novità sostanziali rispetto a quanto esaminato per il 2021 dall'Assemblea del 6 maggio 2021.
In generale, gli adeguamenti apportati sono finalizzati a dar corso alle raccomandazioni della Presidente del Comitato italiano per la *Corporate Governance* nonché alle istanze del mercato, degli investitori istituzionali e dei *proxy advisors*, nonché, in ultima istanza, a un ulteriore miglioramento della *disclosure*.

Più nel dettaglio:

- è previsto l'impegno a un graduale adeguamento alla mediana del mercato retributivo di riferimento per la componente fissa della retribuzione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo;
- quanto alla componente della retribuzione variabile a breve termine, in linea con gli obiettivi di Piano Industriale, si prevede un ulteriore incremento del peso degli obiettivi ESG (*Environment*, *Social*, *Governance*) nonché l'inserimento, tra gli obiettivi progettuali, di iniziative di *business* volte a traguardare gli obiettivi ESG di medio-lungo termine;
- quanto alla componente variabile della retribuzione a lungo termine – che è stata confermata, con l'adozione di un nuovo Piano di Incentivazione di Lungo Termine Monetario per il triennio 2022-2024, essendo giunto a compimento quello precedentemente varato –, anche nell'ambito del nuovo Piano, in evoluzione rispetto al passato, è previsto l'inserimento di un obiettivo cumulato ESG, con relativo target, che in precedenza costituiva solo un fattore correttivo;
- il Piano sarà destinato, oltre che alle risorse aziendali che contribuiscono e potranno contribuire in modo rilevante al raggiungimento degli obiettivi del Piano Industriale, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, a tutti gli Amministratori investiti di particolari cariche della Società che saranno nominati dai competenti organi per il triennio 2022-2024;
- è volontà del Gruppo mantenere per tutta la durata del Piano Industriale lo strumento di incentivazione di lungo termine, con una successione sequenziale di piani chiusi, monetari, soggetti a Regolamento da rivedersi all'inizio di ciascun triennio;
- infine, è previsto un invito all'Assemblea – chiamata a votare sulla Sezione Prima della presente Relazione – a valutare l'opportunità di rivedere l'ammontare dei compensi dei Consiglieri di Amministrazione e, in generale, l'importo complessivo per la remunerazione dell'intero *board*, con particolare riguardo ai compensi fissi e al compenso per la partecipazione ai Comitati endo-consiliari.

Linee Guida in materia di Politica retributiva per l'esercizio 2022

La Politica in materia di Remunerazione relativa all'anno 2022 è basata sulle Linee Guida che seguono.

Componenti del Collegio Sindacale

Per il 2022, secondo esercizio del mandato dell'Organo di Controllo (nominato dall'Assemblea dei Soci del 6 maggio 2021 per il triennio 2021-2023), non sono previste variazioni. I compensi per i Sindaci Effettivi sono stati stabiliti dall'Assemblea dei Soci in continuità con il precedente mandato.

Amministratori non esecutivi e componenti di Comitati endo-consiliari

Quanto ai Consiglieri non esecutivi, si ricordano i compensi per la carica di Consigliere, stabiliti dall'Assemblea dei Soci del 22 maggio 2019 in euro 23.000 annui lordi, oltre al rimborso per le spese sopportate in ragione dell'ufficio, in conformità con le Linee Guida adottate in materia dal Consiglio di Amministrazione della Società.
I compensi aggiuntivi spettanti per la partecipazione ai Comitati costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione per il triennio 2019-2021 (Comitato per la Remunerazione e le Nomine; Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità; Comitato per le Operazioni con Parti Correlate) sono stati stabiliti dal Consiglio di Amministrazione della Società, nel rispetto del *cap* stabilito dall'Assemblea dei Soci in data 22 maggio 2019, in misura differenziata tra Presidente e componenti, come segue: euro 11.000 annui lordi per la funzione di Presidente del Comitato ed euro 5.850 annui lordi per gli altri membri.

Non è prevista, in linea con i precedenti mandati, una distinzione in termini di remunerazione per gli Amministratori indipendenti.
La remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla società né essi sono destinatari di piani di incentivazione.
Per gli Amministratori non esecutivi non sono previsti accordi che contemplino indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato.

Nel corso dell'esercizio 2021, in vista del rinnovo del mandato consiliare con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine ha effettuato un'analisi di *benchmark* con riferimento ai compensi spettanti per l'incarico di Consigliere non esecutivo e di componente di un Comitato endo-consiliare in società quotate comparabili, per dimensione o *business*, a IREN, avuto particolare riguardo alle società appartenenti al settore *Energy and Utilities*, con il supporto di un qualificato *advisor* indipendente selezionato in esito a procedura competitiva (The European House Ambrosetti).
L'analisi – oggetto di specifica relazione al Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 marzo 2021 e delle cui risultanze è stata data evidenza nell'ambito della precedente Relazione sulla Remunerazione approvata dall'Assemblea dei 6 maggio 2021 (cfr. pagg. 8-9) – pone in evidenza come i compensi per le suddette cariche siano allineati intorno al primo decile del mercato considerato o al di sotto dello stesso, anche prendendo in considerazione il compenso orario basato sul tempo impiegato nelle riunioni del Consiglio e dei Comitati.

Dati in €

Panel	Compenso Non Esecutivo	Compenso Presidente CNR	Compenso Membro CNR	Compenso Presidente CCR	Compenso Membro CCR	Compenso Presidente OPC	Compenso Membro OPC
Media	46.235	23.375	18.406	29.500	22.188	10.071	7.786
Nono Decile	74.000	35.000	27.500	45.000	36.750	20.000	15.400
Terzo quartile	55.000	28.875	21.375	36.875	25.000	17.500	12.500
Mediana	50.000	25.000	19.750	30.000	21.250	10.000	10.000
Primo quartile	30.000	20.000	15.000	23.750	18.750	2.250	1.500
Primo decile	25.000	10.000	8.750	15.000	10.000	1.300	800
IREN	**23.000**	**11.000**	**5.850**	**11.000**	**5.850**	**11.000**	**5.850**

Alla luce di quanto sopra, facendo seguito a quanto già segnalato all'Assemblea dei Soci del 6 maggio 2021, si conferma l'opportunità di sottoporre alla valutazione dell'Assemblea degli Azionisti, che sarà prossimamente chiamata ad eleggere il nuovo organo amministrativo della Società e a stabilirne il compenso, anche in termini di *cap* complessivi, ai sensi dell'art. 21 dello Statuto, di riconsiderare:

- l'ammontare dei compensi dei Consiglieri di Amministrazione e
- in generale, l'importo complessivo per la remunerazione dell'intero *board* (comprensivo anche degli ammontari per gli amministratori investiti di particolari cariche e per i Comitati endo-consiliari), al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione che sarà nominato per il triennio 2022-2024 di dare conseguente esecuzione a quanto previsto nell'ambito delle presenti Linee Guida.

In particolare, l'incremento – se avallato dall'Assemblea dei Soci nell'esercizio delle sue prerogative – permetterebbe al Consiglio di Amministrazione di:

- migliorare il posizionamento di Iren sul mercato, facilitando l'*attraction* e stimolando l'apporto professionale dei Consiglieri, a partire dagli Amministratori investiti di particolari cariche;
- rendere la politica delle remunerazioni del *board* e dei Comitati costituiti al suo interno più coerente con l'impegno richiesto per lo svolgimento degli incarichi, differenziando eventualmente tra i diversi Comitati in relazione all'intensità del coinvolgimento richiesto ai rispettivi componenti per l'espletamento delle funzioni assegnate (e le responsabilità connesse);
- consentire, se sarà ritenuto opportuno dal nuovo *board*, una diversa modulazione dei Comitati in termini di numero e composizione, sempre con l'obiettivo di rimanere allineati alle *best practice* rilevate.

Restano ferme, come già evidenziato in precedenza, le prerogative dei Soci in materia di compensi *ex* art. 21 Statuto, prerogative che saranno espresse in occasione dell'Assemblea che sarà convocata in data 21 giugno 2022.

Presidente del Consiglio di Amministrazione e Vicepresidente esecutivi

Con riferimento al Presidente e al Vicepresidente esecutivi, si fa riferimento al "pacchetto" complessivo determinato dal Consiglio di Amministrazione del 4 giugno 2019 (invariato rispetto a quanto previsto nel precedente mandato), così come meglio descritto *infra*.
Per il Presidente e il Vicepresidente non sono previste indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato né componenti di incentivazione variabile di breve termine.

Come già segnalato all'Assemblea dei Soci del 6 maggio 2021 e come si dirà meglio *infra* nella sezione dedicata, si prevede di ricomprendere tra i beneficiari del Piano LTI 2022-2024 tutti gli Amministratori investiti di particolari cariche di IREN, inclusi Presidente e Vicepresidente esecutivi, che saranno nominati per il medesimo triennio. Tuttavia, considerata la prossima scadenza degli incarichi con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2021 e considerate le prerogative dei Soci in materia di importi complessivi per la remunerazione di tutti gli Amministratori, ivi inclusi quelli investiti di particolari cariche, le condizioni di adesione al Piano LTI 2022-2024 saranno formalizzate dal Consiglio di Amministrazione che si insedierà a valle dell'Assemblea dei Soci convocata per il 21 giugno 2022.
Per quanto riguarda i benefici non monetari, le Linee Guida 2022 non prevedono particolari novità rispetto al precedente esercizio, per cui si rimanda *infra* alla Sezione Seconda.

In generale, comunque, stante il rinnovo del mandato consiliare con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021, ogni decisione in merito alle remunerazioni dei suddetti soggetti viene rimessa al Consiglio di Amministrazione che sarà nominato per il triennio 2022-2024, entro i limiti che saranno stabiliti dall'Assemblea dei Soci *ex* art. 21 dello Statuto.

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN, si fa riferimento anzitutto al "pacchetto" complessivo determinato dal Consiglio di Amministrazione con delibere del 29 maggio 2021.

In tale data l'organo amministrativo ha:

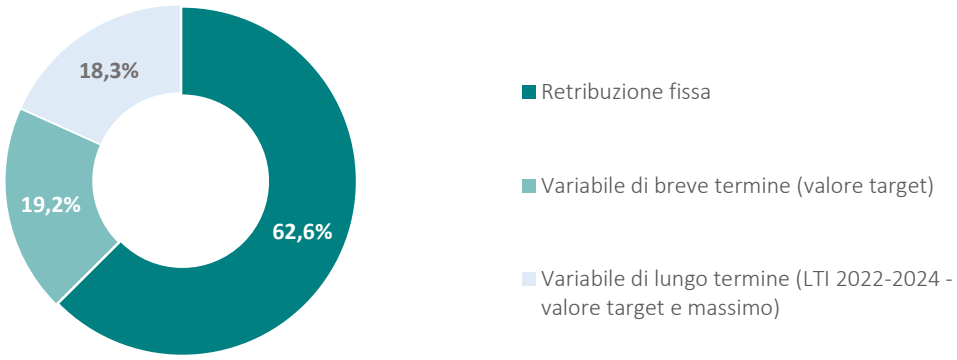
- nominato Gianni Vittorio Armani (in pari data cooptato in qualità di Consigliere) quale Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società, attribuendo al medesimo specifici poteri operativi;
- approvato le condizioni economico-contrattuali del rapporto di lavoro a tempo determinato fra la Società e Gianni Vittorio Armani (con durata dal 8 giugno 2021 sino al 31 maggio 2025), coerenti con gli esiti degli studi di confronto retributivo effettuati, di seguito riportate (i) Retribuzione Annua Lorda fissa pari a euro 400.000 euro, corrisposta in relazione allo svolgimento della mansione di Direttore Generale della Società (cui si aggiunge il compenso annuo lordo *ex* art. 2389, comma 3, cod. civ., in relazione alla carica di Amministratore Delegato della Società, deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 4 giugno 2019 in misura pari a euro 57.000)[13]; (ii) Retribuzione Variabile Annua Lorda di breve periodo pari, nel valore *target*, al 35% circa della Retribuzione Annua Lorda, in relazione al conseguimento degli obiettivi definiti annualmente dal Consiglio di Amministrazione; (iii) retribuzione incentivante aggiuntiva, per il solo anno 2021, pari al 35% della Retribuzione Annua Lorda in relazione al raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano LTI 2019-2021; (iv) Retribuzione Variabile di Lungo Periodo pari, per il triennio di *vesting* 2022-2024, pari al 100% della Retribuzione Annua Lorda, in caso di raggiungimento del 100% dei *Target*[14].

[13] Fatto salvo quanto appena esposto con riferimento al compenso fisso per lo specifico incarico, anche per l'Amministratore Delegato in carica, 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 22 maggio 2019, con conseguente non erogazione del compenso come mero Amministratore 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.

[14] Considerata la scadenza dell'incarico con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2021 e considerate le prerogative dei Soci in materia, le condizioni di adesione al Piano LTI 2022-2024 saranno formalizzate dal Consiglio di Amministrazione che si insedierà a valle dell'Assemblea dei Soci convocata per il 21 giugno 2022.

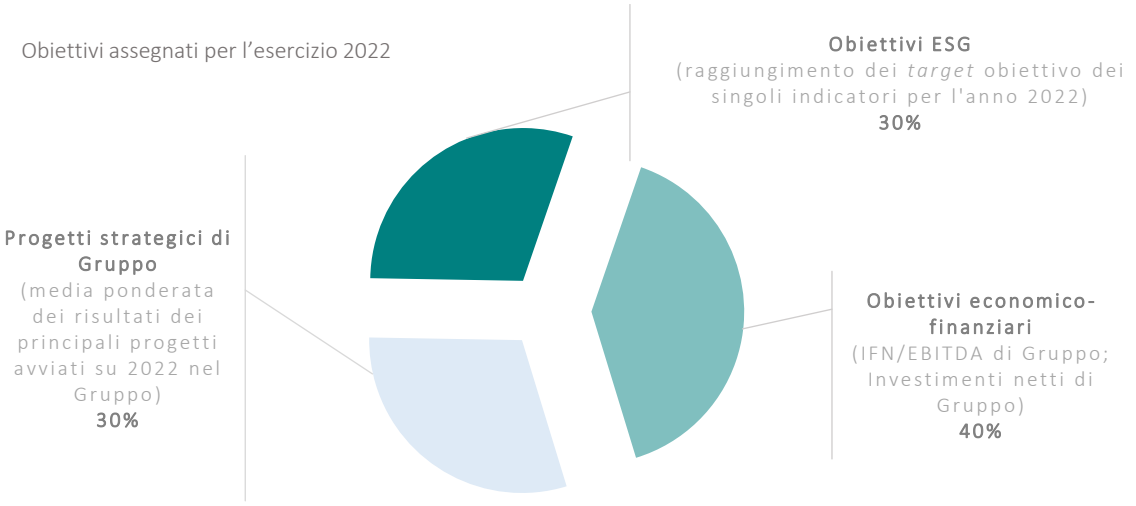
Rispetto a quanto sopra, in caso di approvazione delle Linee guida proposte – con particolare riferimento al piano di incentivazione a lungo termine – fatte salve diverse deliberazioni sui compensi da parte dell'Assemblea degli Azionisti, il *pay-mix* complessivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale sarà quello di seguito rappresentato.

Pay-mix complessivo
per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica su base annua - esercizio 2022



Incentivazione variabile di breve periodo 2022

Gli obiettivi di *performance* per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN per il 2022 sono stati assegnati dal Consiglio di Amministrazione della Società con deliberazione assunta in data 29 marzo 2022, previa istruttoria del Comitato per la Remunerazione e le Nomine della Società.



La Società non rappresenta il valore annuale dei parametri in quanto reputa tale informazione sensibile. Si precisa che in sede di presentazione del Piano Industriale la Società fornisce al mercato informativa in merito a tali parametri. Per quanto attiene agli Obiettivi economico-finanziari e ESG, il valore di ciascun obiettivo a livello di risultato *target* è allineato al valore di *budget*. I valori consuntivi dovranno essere considerati al netto degli effetti delle operazioni straordinarie realizzate nell'anno e non previste a *budget*.

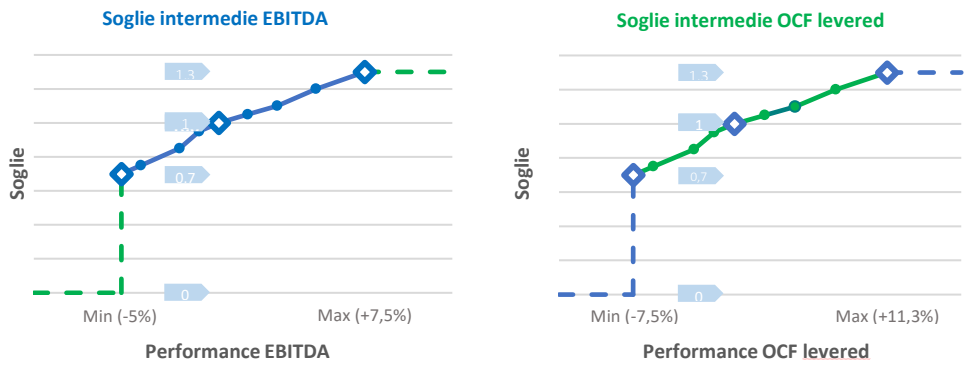
Come raccomandato dal Consiglio di Amministrazione di IREN e confermato dalle *best practice*, sono stati mantenuti anche per il 2022 obiettivi relativi alla relazione con gli *stakeholders* e ESG (*Environment, Social* e *Governance*), assegnando agli stessi un maggior peso rispetto al passato.

Con riferimento ai meccanismi di incentivazione, anche per il 2022, come per i precedenti esercizi, vengono mantenute delle condizioni vincolanti, o "cancelli" (*gate*), collegati al mantenimento del giudizio su *investment grade* da parte di una delle maggiori agenzie di *rating*, con l'obiettivo di rafforzare la coerenza dei requisiti di *performance* e di allineamento di comportamenti premiati dai sistemi di retribuzione variabile nonché di evitare l'erogazione di incentivazioni a fronte di risultati decisamente insoddisfacenti.

Con la finalità di rendere sfidante il sistema di incentivazione di breve periodo, è mantenuta per il 2022 la soglia minima di raggiungimento complessivo medio degli obiettivi individuali maggiore e/o uguale al 70%, quale ulteriore condizione di accesso al pagamento.
Ciascun Indicatore di *Performance* (con target predeterminati e coerenti con i valori di *budget*), è invece valutato sulla base di una specifica metrica, con soglia minima fissata al 60% del risultato dell'obiettivo (al di sotto della quale, il risultato è considerato pari a zero) e con soglia massima pari al 100% dell'obiettivo (valore *target*).

Anche per il 2022 trova applicazione per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN un fattore correttivo dei risultati individuali (obiettivi individuali), finalizzato a incentivare la creazione di valore da parte del Gruppo rispetto ai *target* pianificati.
Gli indicatori economico-finanziari che meglio rappresentano la correlazione tra sviluppo e creazione di valore sono stati individuati nell'EBITDA e nell'*Operating Cash Flow levered* (OCF levered).

Il fattore correttivo «K» (moltiplicatore o demoltiplicatore del valore percentuale consuntivato in sezione obiettivi individuali, nei limiti di quanto oltre specificato) sarà un valore numerico pari alla media ponderata dei due indicatori, con i pesi e le metriche di seguito rappresentate:



Obiettivo	Peso	Indicatore	Misurazione	Soglie (min-max)
EBITDA Gruppo	60%	Consuntivo vs Target (*Budget*)	Lineare con soglie	Consuntivo vs Target < -5%; 0 Consuntivo vs Target ≥ +7,5%; 1,3
OCF Levered Gruppo	40%	Consuntivo vs Target (*Budget*)	Lineare con soglie	Consuntivo vs Target < -7,5%; 0 Consuntivo vs Target ≥ +11,3%; 1,3

Per entrambi i fattori, i valori consuntivi dovranno essere considerati al netto degli effetti delle operazioni straordinarie realizzate nell'anno e non previste a *budget*.

Tale fattore «K» avrà un valore non inferiore a 0,7 e la percentuale di raggiungimento complessiva – considerata ai fini dell'erogazione dell'importo finale – sarà determinata come prodotto tra il fattore «K» e il risultato della sezione obiettivi individuali, quest'ultima con vincolo di raggiungimento almeno ≥ 70%, con un tetto pari al 120%.

Viene confermato, per il 2022, il meccanismo di differimento dell'erogazione del *bonus* maturato di 3 (tre) mesi dalla data della relativa consuntivazione da parte degli organi competenti.

Da ultimo, nell'ambito del sistema di incentivazione di breve periodo afferente al 2022 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale continueranno a trovare applicazione clausole di *malus* e *claw-back*, che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, dei *bonus* erogati ovvero di trattenere somme non ancora oggetto di erogazione, al verificarsi, entro il termine di tre anni dal termine del periodo di maturazione del *bonus* ovvero entro il più lungo termine prescrizionale di legge applicabile, di uno o più dei seguenti *Trigger Events*:

- comportamenti fraudolenti di cui il beneficiario del *bonus* sia risultato autore;
- mancato rispetto, da parte del beneficiario, degli *standard* di *compliance* previsti dal Codice Etico del Gruppo IREN o da norme interne ed esterne in materia di condotta *antitrust* ovvero commissione di gravi violazioni di norme e disposizioni interne accertate dai competenti organi delegati o dagli organi di controllo aziendali entro l'esercizio successivo a quello di maturazione;

- *bonus* determinati sulla base di dati che si siano rivelati, in seguito, manifestamente errati, indipendentemente dal fatto che l'errata valutazione sia riconducibile al beneficiario;
- mancato mantenimento dei risultati nei resoconti economici e finanziari della Società e del Gruppo per un periodo pari a dodici mesi;
- obiettivi consistenti in specifici progetti, non confermati alla luce di un eventuale *audit* indipendente, entro dodici mesi dalla consuntivazione.

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

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN in carica non è prevista alcuna indennità all'uscita, ma viene applicata di fatto la disciplina civilistica sui contratti a termine; in particolare, in sede di definizione delle condizioni contrattuali del nuovo rapporto di lavoro a tempo determinato con la Società, è stato previsto quanto segue:

- in caso di cessazione del rapporto prima del termine del contratto di lavoro per volontà aziendale (i) sarà riconosciuto il compenso quale Amministratore Delegato sino alla scadenza del mandato; (ii) saranno riconosciute le mensilità spettanti *ex* art. 2121 cod. civ. sino al termine del Rapporto di Lavoro, con un massimo di n. 30 mensilità e un minimo di n. 6;
- nell'ipotesi di recesso anticipato del *manager* in assenza di giusta causa, è previsto un periodo di preavviso pari a tre mesi, ovvero del minor periodo sino al termine del Rapporto di Lavoro.

Il *manager* avrà inoltre facoltà di dimettersi con effetto immediato dal Rapporto di Lavoro, ricevendo il pagamento di quanto indicato, nell'ipotesi in cui, prima del termine del medesimo, i competenti organi sociali dovessero revocargli, ovvero non rinnovare (limitatamente al mandato 2019-2021), in assenza di giusta causa, la carica e/o le deleghe, ovvero ridurre in maniera sostanziale le deleghe e/o le mansioni e/o assegnare ad altri poteri o mansioni analoghi, con l'eccezione dell'ipotesi di naturale scadenza del mandato 2022-2025, come pure in ogni altra ipotesi di giusta causa di dimissioni.
Quanto sopra è stato convenzionalmente pattuito anche al fine di mitigare ogni eventuale rischio economico e di *governance* per la Società, fermi restando i trattamenti e le competenze di fine rapporto stabiliti dalle norme di legge e dal contratto collettivo nazionale di riferimento.

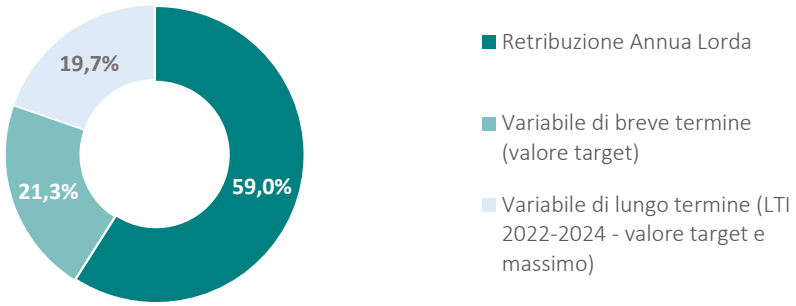
Una volta formalizzata l'adesione, a valle dell'insediamento del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2022-2024, gli effetti dell'eventuale cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro sui diritti assegnati nell'ambito del Piano LTI 2022-2024 saranno descritti in un apposito *Addendum* al relativo Regolamento del Piano stesso.

Benefici non monetari

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN, per quanto riguarda i benefici non monetari, le Linee Guida 2022 non prevedono sostanziali novità rispetto a quanto attualmente in essere, per cui si rimanda *infra* alla Sezione Seconda.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Pay-mix
per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN su base annua - esercizio 2022



Remunerazione fissa

La componente fissa delle remunerazioni stabilite per i rapporti di lavoro dirigenziali in essere tra la Società e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN ha l'obiettivo di valorizzare le competenze, le responsabilità ed il potenziale di crescita delle professionalità più rilevanti e di più difficile reperibilità sul mercato del lavoro, trattenendo e motivando persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società.
Nel corso dei precedenti esercizi, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine della Società ha preso in esame analisi di *benchmark* svolte con il supporto di *advisor* con riferimento alle retribuzioni dei ruoli *executive*, analisi che evidenziava un posizionamento generale dei suddetti soggetti nella fascia bassa di mercato retributivo di riferimento, ovvero del primo quartile (con un differenziale medio complessivo superiore al -23%).
Previa proposta dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN, in sede di definizione della politica retributiva, il Consiglio di Amministrazione ha pertanto condiviso la necessità di procedere ad un intervento di adeguamento graduale rispetto al *target* di mercato stabilito (mediana del mercato retributivo di riferimento scelto nel cd "*Panel Industry ristretto*"), superando il posizionamento retributivo sulla fascia bassa del mercato da tempo segnalato.

Resta fermo che:
- in linea con le prassi di mercato, ruoli con un peso superiore non possono avere un pacchetto retributivo complessivo inferiore a quello di uno o più dei propri riporti e
- occorre evitare 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, anche al fine di mantenere elevati i livelli di competitività e di motivazione.

Tenuto conto del principio di onnicomprensività della retribuzione e dell'obbligo di riverso, in caso di venir meno delle posizioni organizzative apicali ricoperte nel Gruppo (fra cui, a titolo esemplificativo, quella di Amministratore Delegato di una società direttamente controllata), per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN con contratto di lavoro a tempo indeterminato, una parte della retribuzione fissa continuerà inoltre a essere attribuita come indennità collegata all'incarico affidato (definibile come "indennità di incarico" o "indennità di posizione organizzativa").

Incentivazione variabile di breve periodo

In coerenza con gli studi di confronto retributivo sopra menzionati, al fine di migliorare il *pay mix* del pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, è stata aumentata la percentuale massima di erogazione dell'incentivazione di breve periodo che, in taluni casi, arriva fino al 41 % della Retribuzione Annua Lorda individuale (percentuale media, come anzidetto, pari al 36,2% della Retribuzione Annua Lorda).

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

Per il 2022, la selezione degli Indicatori di *Performance* e dei relativi pesi si è basata sui razionali già in parte anticipati in precedenza con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale: *(i)* monitoraggio dei principali obiettivi per il Gruppo/l'area di *business* gestita relativi alle *performance* economica, finanziaria e operativa (e.g. Crescita Marginalità, Controllo Indebitamento e Investimenti,…), con un peso pari, nella maggior parte dei casi, al 40%; *(ii)* condivisione delle responsabilità per progetti strategici di Gruppo definendo, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il 30% degli indicatori di *performance* per progetti di integrazione e/o di ottimizzazione o, comunque, progetti legati a iniziative di *business* volte a traguardare gli obiettivi ESG di medio-lungo termine; *(iii)* mantenimento del *focus* sulla relazione con gli *stakeholders* e sui fattori ESG, come raccomandato dal Consiglio di Amministrazione, mediante il mantenimento per tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN di un obiettivo di *performance* collegato alle aree di intervento prioritarie definite nel Piano Industriale – in relazione ai diversi ambiti di attività – quali decarbonizzazione, economia circolare, città resilienti, risorse idriche, attenzione al cliente, attenzione al personale e *gender diversity*, con peso pari al 30%, in crescita significativa rispetto al precedente esercizio.
Anche per il 2022, con la finalità di evitare l'erogazione di incentivazioni a fronte di risultati decisamente insoddisfacenti è stata introdotta una condizione cancello collegata al mantenimento del giudizio su *investment grade* da parte di una delle maggiori agenzie di *rating*.
Anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è fissata, per il 2022, una soglia minima di raggiungimento complessivo medio degli obiettivi individuali maggiore e/o uguale al 70%, quale ulteriore condizione di accesso al pagamento.
Ciascun Indicatore di *Performance* (con *target* predeterminati e coerenti con i valori di *Budget*) è invece valutato sulla base di una specifica metrica, con soglia minima fissata al 60% del risultato dell'obiettivo (al di sotto della quale, il risultato è considerato pari a zero) e con soglia massima pari al 100% dell'obiettivo (valore *target*).
Anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per il 2022, trova applicazione un fattore correttivo dei risultati individuali (obiettivi individuali) – connesso ai valori di EBITDA e di *Operating Cash Flow levered* (OCF levered) (a livello di Gruppo o – per la *Business Unit* Reti, in linea con le previsioni del Testo integrato di *unbundling* funzionale – di *Business Unit*) – per tenere conto e incentivare la creazione di valore da parte del Gruppo rispetto ai target pianificati.
Il fattore correttivo «K» (moltiplicatore o demoltiplicatore del valore percentuale consuntivato in sezione obiettivi individuali, nei limiti di quanto oltre specificato) sarà un valore numerico pari alla media ponderata dei due indicatori, con i pesi e le metriche di seguito rappresentate:

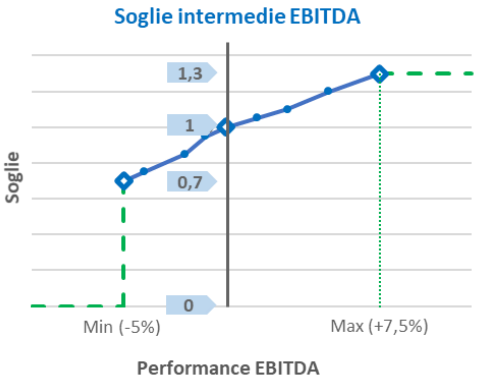
Fattore K di Gruppo

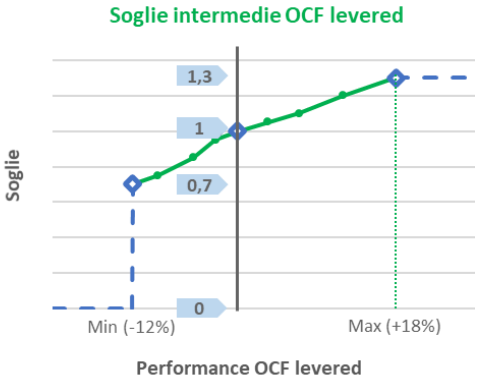
Obiettivo	Peso	Indicatore	Misurazione	Soglie (*min-max*)
EBITDA Gruppo	60%	Consuntivo vs Target (Budget)	Lineare con soglie	Consuntivo vs Target < -5%; 0 Consuntivo vs Target ≥ +7,5%; 1,3
OCF Levered Gruppo	40%	Consuntivo vs Target (Budget)	Lineare con soglie	Consuntivo vs Target < -7,5%; 0 Consuntivo vs Target ≥ +11,3%; 1,3

Fattore K per Gestori Indipendenti

Obiettivo	Peso	Indicatore	Misurazione	Soglie (*min-max*)
EBITDA BU Reti	60%	Consuntivo vs Target (Budget)	Lineare con soglie	Consuntivo vs Target < -5%; 0 Consuntivo vs Target ≥ +7,5%; 1,3
OCF Levered BU Reti	40%	Consuntivo vs Target (Budget)	Lineare con soglie	Consuntivo vs Target < -12%; 0 Consuntivo vs Target ≥ +18%; 1,3

Per entrambi i fattori i valori consuntivi dovranno essere considerati al netto degli effetti delle operazioni straordinarie realizzate nell'anno e non previste a *budget*.





Salvo quanto testé riportato, con riferimento all'*iter* seguito per la consuntivazione degli obiettivi assegnati ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai meccanismi di incentivazione, alle curve di *performance* nonché ai periodi di differimento, si rinvia a quanto esposto relativamente all'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società.
Anche con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN sono state definite clausole di *claw-back*, alle medesime condizioni già richiamate relativamente all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN.

Benefici non monetari

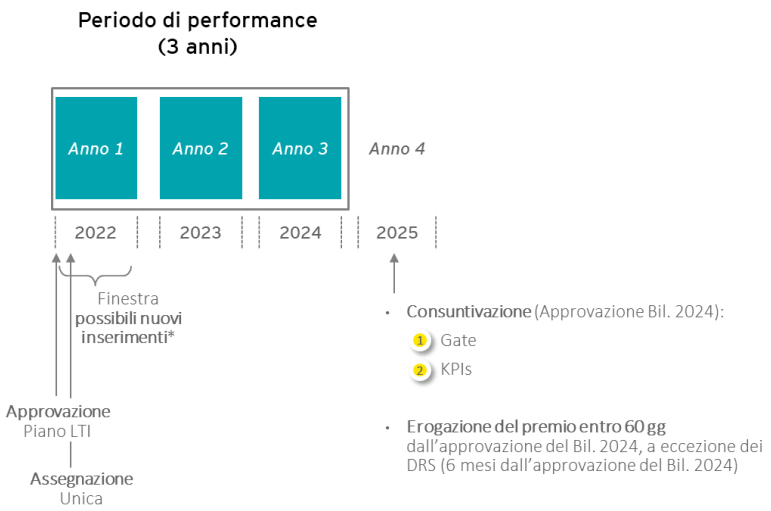
Per quanto riguarda i benefici non monetari per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, le Linee Guida 2022 non prevedono sostanziali novità rispetto al precedente esercizio, per cui si rimanda *infra* alla Sezione Seconda.

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 dalle norme di legge e dal contratto collettivo nazionale di riferimento.
Al ricorrere dei relativi presupposti, i medesimi possono aderire ad accordi, definiti a livello di Gruppo, che prevedono percorsi di uscita incentivata dal servizio, sulla base di quanto stabilito dall'art. 4 della legge 92 del 2012 (cosiddetta Legge Fornero).
Gli effetti dell'eventuale cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro sui diritti assegnati nell'ambito del Piano LTI 2022-2024 sono descritti nel relativo Regolamento del Piano.
Non sono in essere fra la Società e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche patti di non concorrenza *ex* art. 2125 cod. civ.

Incentivazione variabile di lungo periodo 2022-2024

In data 29 marzo 2022, il Consiglio di Amministrazione di IREN ha approvato gli obiettivi e i principali elementi del Piano di Incentivazione Monetario di Lungo Periodo per il triennio 2022-2024.
In data 28 aprile 2022, previa istruttoria del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, il Consiglio di Amministrazione di IREN ha approvato i contenuti del Regolamento sul funzionamento del Piano LTI 2022-2024.

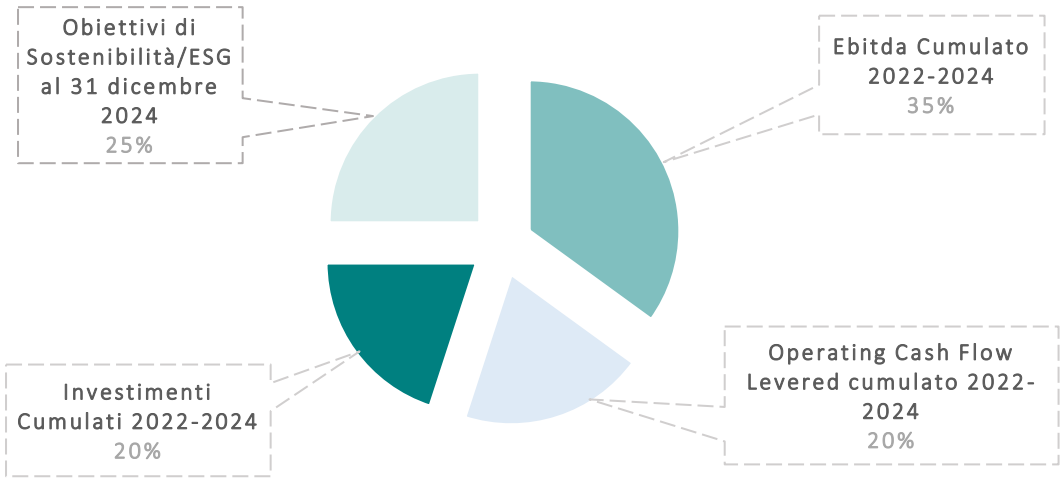


Il Piano LTI 2022-2024 prevede la misurazione della *performance* con riferimento all'orizzonte triennale 2022-2024 (dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2024), con indicatori di *performance* collegati al Piano Industriale del Gruppo 2021-2030 per il triennio di riferimento.

Nello specifico, l'erogazione del premio è subordinata:

- al raggiungimento di una condizione "cancello" rappresentata dal riconoscimento, al termine del 2024, del mantenimento del giudizio di *Investment Grade* da parte di una delle maggiori agenzie di valutazione al livello riconosciuto nel corso del 2021;
- al raggiungimento di 4 (quattro) obiettivi[15] specifici, tra loro indipendenti, identificati in coerenza con quanto previsto dal Piano Industriale di Gruppo (EBITDA cumulato 2022-2024; *Operating Cash Flow Levered* cumulato 2022-2024; Investimenti cumulati 2022-2024; Obiettivi di sostenibilità - ESG).

Peso Indicatori di *Performance* Piano LTI 2022-2024(*)



(*) La Società si riserva di non fornire il valore cumulato dei parametri in quanto reputa tale informazione sensibile. Si precisa che in sede di presentazione del Piano Industriale la Società fornisce al mercato informativa in merito a tali parametri. Si fa rinvio al Comunicato stampa pubblicato in data 11 novembre 2021 (https://www.gruppoiren.it/documents/21402/567230/ComunicatoStampa_BP%402030_ITA_def.pdf/8b5cdcd2-b7d3-4551-ae02-29b6e374b6c3).

[15] Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN per cui trovano applicazione i vincoli derivanti dalla normativa in materia di separazione funzionale, sono stati previsti indicatori di *performance* specifici, disciplinati nell'ambito del Regolamento sul funzionamento del Piano LTI 2022-2024.

Gli obiettivi di Sostenibilità - ESG presi in considerazione nell'ambito del Piano LTI 2022-2024, individuati di concerto con la funzione *Corporate Social Responsibility* e Comitati Territoriali di IREN tra quelli deliberati dal Consiglio di Amministrazione di IREN nell'ambito del Piano Industriale, riguardano:

- valorizzazione *gender diversity* (% donne dirigenti e quadri su totale dirigenti e quadri);
- economia circolare (raccolta differenziata nel bacino servito – territori storici);
- risorse idriche (perdite reti acquedottistiche);
- città resilienti (risparmio energetico da prodotti/servizi di Gruppo);
- decarbonizzazione (emissioni *scope* 1 – intensità carbonica della produzione energetica).

Per ciascuno degli obiettivi economico-finanziari 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.
Per l'obiettivo cumulato di Sostenibilità – ESG (5 indicatori puntuali) è stato definito un livello soglia complessivo, pari al 70% 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.
Per nessun destinatario del Piano LTI 2022-2024, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, è previsto di premiare l'*overachievement*.

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (incluso il Direttore Generale), l'incentivo monetario *target* e massimo conseguibile a fine periodo (tenuto conto della definizione dell'orizzonte temporale del Piano LTI 2022-2024 su un triennio) viene stabilito in misura pari al 100% della Retribuzione Annua Lorda individuale al 1° gennaio 2022, per i destinatari già in forza, o alla data di inserimento successiva ammissibile in base al Regolamento di seguito esposto, per gli altri, in caso di conseguimento del 100% dei *Target*.

Nella seduta del 29 marzo 2022, contestualmente all'approvazione dei principali elementi del Piano di Incentivazione di Lungo Termine Monetario 2022 – 2024, il Consiglio di Amministrazione di IREN, previa istruttoria del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, ha ritenuto di ricomprendere tra i beneficiari del Piano tutti gli Amministratori investiti di particolari cariche della Società, dal momento che i *target* del Piano Industriale 2021-2030 – piano decisamente innovativo rispetto al passato ed altamente sfidante nei suoi obiettivi strategici – sono riconducibili alle materie oggetto dei poteri delegati ai suddetti, i quali pertanto, nell'esercizio dei medesimi, potranno contribuire efficacemente all'attuazione del Piano Industriale e allo sviluppo del Gruppo in un'ottica di sostenibilità per territori, comunità e *stakeholder*.
Per quanto riguarda tali soggetti, considerata la prossima scadenza degli incarichi con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2021 e considerate le prerogative dei Soci in materia di importi complessivi per la remunerazione di tutti gli Amministratori, ivi inclusi quelli investiti di particolari cariche, richiamate in Premessa, le condizioni di adesione saranno formalizzate dal Consiglio di Amministrazione che si insedierà a valle dell'Assemblea dei Soci che si terrà nel giugno 2022 nell'ambito di un *Addendum* al presente Regolamento.
In particolare, l'incentivo monetario *target* e massimo conseguibile a fine periodo, in caso di raggiungimento del 100% dei *Target,* sarà definito dal Consiglio di Amministrazione che si insedierà a valle della suddetta Assemblea, nell'ambito di quanto deliberato dall'Assemblea stessa.

Anche nell'ambito del Piano LTI 2022-2024, in continuità con i Piani pregressi e in coerenza con quanto raccomandato dal Codice di *Corporate Governance*, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, è stato introdotto un termine di differimento del pagamento di 6 (sei) mesi rispetto alla data dell'Assemblea dei Soci che approverà il bilancio relativo all'esercizio 2024. Anche per gli Amministratori investiti di particolari cariche che saranno nominati per il triennio 2022-2024 - a valle della formalizzazione della rispettiva adesione al Piano LTI 2022-2024 - saranno previsti termini di differimento, da disciplinarsi nell'ambito di un apposito *Addendum* al Regolamento del Piano, comunque in linea con quanto già espresso con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN.

Come per il passato, i risultati raggiunti nei periodi di misurazione della *performance* saranno oggetto di monitoraggio annuale da parte del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e del Consiglio di Amministrazione.

Il Regolamento del Piano LTI 2022-2024 – per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN – disciplina alcuni aspetti, fra cui:

- le situazioni specifiche, che possono comportare variazioni nell'assetto azionario, nel perimetro aziendale o nella modalità di rappresentazione delle informazioni contabili e i conseguenti impatti sul Piano;
- la cessazione del rapporto di lavoro di uno dei beneficiari durante il periodo di *vesting*, differenziato in ipotesi di *good leaver* (con erogazione del premio *medio tempore* maturato secondo un criterio *pro-rata temporis*) e di *bad leaver* (con azzeramento del premio erogabile);
- le clausole di *malus* e *claw-back*, che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, del *bonus* erogato ovvero di trattenere somme non ancora oggetto di erogazione, a fronte del verificarsi, entro 3 (tre) anni dal termine del periodo di *vesting* ovvero entro il più lungo termine prescrizionale di legge applicabile, di specifici *Trigger events* (comportamenti fraudolenti di cui il beneficiario del bonus sia risultato autore; mancato rispetto degli *standard* di *compliance* previsti dal Codice Etico del Gruppo IREN; gravi violazioni di norme e disposizioni interne accertate dai competenti organi della Società ovvero delle società controllate; *bonus* determinato sulla base di dati che si siano rivelati, in seguito, manifestamente errati, indipendentemente dal fatto che l'errata valutazione sia riconducibile al beneficiario).

L'accertamento della sussistenza di uno dei *Trigger events*, con conseguente valutazione circa l'attivazione delle clausole, viene svolto da parte delle funzioni competenti per materia e dei diversi organi preposti al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, funzioni e organi che provvederanno alle dovute segnalazioni ai competenti organi delegati della Società ovvero delle società controllate non appena in possesso delle informazioni necessarie. Ai fini della valutazione, si terrà conto, fra l'altro, della gravità delle violazioni riconducibili al beneficiario, dell'entità del danno subito nonché delle conseguenze derivanti da un possibile contenzioso.
Con riferimento ai beneficiari del Piano LTI 2022-2024 qualificati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, la decisione circa l'attivazione delle clausole è rimessa all'Amministratore Delegato della Società, sentito il Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

Sempre in coerenza con il Codice di Corporate Governance delle Società Quotate, anche per gli Amministratori investiti di particolari cariche che saranno nominati per il triennio 2022-2024 - a valle della formalizzazione dell'adesione al Piano LTI 2022-2024 - viene confermata l'applicazione di clausole di *malus* e *claw-back*, nei termini e con le modalità che saranno disciplinate nell'ambito di un apposito *Addendum* al Regolamento del Piano, comunque in linea con quanto già espresso con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN.

Per quanto attiene all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e, in generale, anche agli altri Organi Esecutivi di IREN (per i quali, come già detto, in caso di adesione al Piano LTI 2022-2024, sarà da formalizzare un apposito *Addendum* al Regolamento):

- le segnalazioni circa l'eventuale verificarsi di *trigger events* devono essere rivolte al Consiglio di Amministrazione della Società;
- la decisione circa l'applicazione delle clausole di *malus* e *claw-back* è rimessa al Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il CRN.

Iniziative future in materia di incentivazione di medio-lungo periodo

Con deliberazione del 29 marzo 2022, il Consiglio di Amministrazione, previa istruttoria del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, ha inoltre confermato, per tutta la durata del Piano Industriale, lo strumento di incentivazione di lungo termine, quale successione sequenziale di piani chiusi, monetari, soggetti a Regolamento da rivedersi all'inizio di ciascun triennio.

Riferimento a politiche retributive di altre società

Sia la definizione dell'architettura del Piano LTI 2022-2024, sia l'adozione delle Linee Guida 2022 sono state precedute da specifici studi e *benchmark* retributivi, svolti anche con il supporto di *advisor* altamente specializzati (EY *Advisory* S.p.A.; Mercer Italia; *Eric Salmon & Partners*; *The European House - Ambrosetti*), avuto riguardo a *panel* di aziende comparabili a IREN per dimensione e/o azionariato e/o settore di appartenenza, elencate nella tabella che segue.

Panel utilizzati per i *benchmark* retributivi

Oggetto del confronto	*Advisor*	Criteri	Peer Group
- 2018 - Sistemi di Incentivazione Variabile di Lungo Periodo	EY	Aziende appartenenti al settore *Energy & Utilities* Aziende appartenenti all'indice FTSE Italia *Mid-Cap* con una capitalizzazione del +/- 30% rispetto quella di IREN	A2A, Acea, ACSM-AGAM, Alerion, Ascopiave, Enel, Eni, Erg, Hera, Italgas, Saipem, Saras, Terna. Ansaldo STS, ASTM, Autogrill, Brunello Cucinelli, De Longhi, Enav, Fincantieri, IMA, Interpump Group, Reply, SIAS, Technogym.
- 2019 - Posizionamento retributivo Amministratore Delegato di IREN e DRS	Mercer	Mercato: All Industry *Executive - MERG*	A2A, Acea, Enel Distribuzione, Enel Energia, Enel Green Power, Enel Servizio Elettrico, Enel Sole, Enel Trade, GE Italy Power e GE Italy Renewable Energy.
- 2020 - Obiettivi di performance 2020	Eric Salmon & Partners	Panel di aziende comparabili a IREN per dimensione e/o settore di *business*	A2A, Acea, ACSM, Alerion, Enel, Eni, Hera, Italgas, Saras, Saipem e Terna.
- 2020 - Posizionamento Retributivo NED	EY	Panel di aziende comparabili a IREN per dimensione e/o settore di *business*	A2A, Acea, Amplifon, Ascopiave, ASTM, Brembo, Buzzi Unicem, Danieli & C., De Longhi, Edison, ERG, Hera, IMA, Italgas, Maire Tecnimont e Terna.
- 2020 - Posizionamento Collegio Sindacale	EY	Panel di aziende comparabili a IREN per dimensione e/o settore di *business*	A2A, Acea, Amplifon, ASTM, Autogrill, Brembo, Campari, Danieli & C., De Longhi, Edison, ERG, Gruppo Mediaset, Hera, Italgas, Maire Tecnimont, Moncler, Piaggio & C., Recordati, Saipem, Saras e Terna.
- 2021 - Posizionamento Retributivo NED e Comitati	The European House - Ambrosetti	Panel di aziende comparabili a IREN per dimensione, struttura azionaria e adiacenza di *business*	A2A, Acea, Ascopiave, ASTM, Brembo, Brunello Cucinelli, ERG, Enav, Falck Renewables, Hera, IMA, Italgas, Leonardo, Mediaset, Reply, Saipem, Salvatore Ferragamo.
- 2022 - Posizionamento retributivo DRS	Mercer	Mercato: All Industry *Executive - MERG*	A2A, Acea, Enel Distribuzione, Enel Energia, Enel Green Power, Enel Servizio Elettrico, Enel Sole, Enel Trade, GE Italy Power e GE Italy Renewable Energy.

Deroghe alla politica di remunerazione

Anche per il 2022, in via eccezionale e non ricorrente, previo parere del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, potranno essere previste dal Consiglio di Amministrazione specifiche deroghe temporanee alla politica descritta precedentemente, con riferimento a quanto riportato nei paragrafi della presente Sezione dedicati alla remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN e ferma l'applicazione della disciplina prevista dalla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate.

Le facoltà derogatorie, comunque temporanee ed eccezionali, potranno riguardare, per tutti i soggetti destinatari della presente politica, l'entità e la forma contrattuale delle componenti fisse e variabili in caso di modifica degli attuali ruoli, delle relative deleghe e/o dei rapporti di lavoro, le soglie necessarie ai fini dell'erogazione delle componenti retributive, anche variabili, l'entità della componente variabile spettante ai sensi delle previsioni descritte nelle Politiche di Remunerazione, nonché la corresponsione o meno della componente variabile indipendentemente dal verificarsi delle condizioni previste per la sua erogazione e l'anticipazione o la postergazione delle date di erogazione della componente variabile.

Più nel dettaglio, in relazione ad eventi straordinari, ferma restando la non modificabilità degli obiettivi assegnati a inizio anno, potrebbe essere opportuno valutare l'introduzione di correttivi per la retribuzione incentivante a breve nel caso di blocchi rilevanti delle attività dovuti ad eventi esterni, correttivi che dovranno comunque essere adottati tempestivamente ed *ex ante*.

Si precisa che per "circostanze eccezionali" si intendono quelle situazioni in cui la deroga alla presente politica è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato. Tra le circostanze eccezionali possono essere incluse, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, le operazioni straordinarie non precedentemente pianificate (e.g. ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione), le modifiche all'assetto organizzativo, gestionale e amministrativo dell'impresa tali da impattare sui risultati economico-finanziari, l'avvicendamento, a causa di eventi imprevisti, degli organi delegati e l'avvicendamento/l'inserimento di Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con conseguente necessità di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo per la rispettiva sostituzione, laddove i vincoli contenuti nella politica approvata dovessero costituire un limite alla creazione di valore e alla sostenibilità dell'impresa nel lungo periodo.
L'eventuale ricorso alla facoltà di deroga sarà comunque oggetto di comunicazione al mercato.
Si precisa infine che, in sede di operazioni di riorganizzazione e riassetto mirate al raggiungimento degli obiettivi di medio lungo periodo stabiliti nel piano Industriale 2021-2030, potranno essere effettuati inserimenti di manager selezionati dal mercato del lavoro utilizzando strumenti atti a migliorare ulteriormente l'attrazione verso l'azienda, quali, ad esempio, eventuali "*bonus* d'ingresso" a parziale compenso di altri trattamenti retributivi variabili a breve già maturati dal manager, ma da questi non conseguibili né recuperabili. L'utilizzo di tali strumenti avverrebbe in situazioni in cui l'assunzione del manager non fosse posticipabile per ragioni contingenti ed il riconoscimento del bonus d'ingresso sarebbe: (i) percorribile solo in casi eccezionali funzionali ad evitare la perdita dell'opportunità di acquisire manager in grado di implementare fattivamente la capacità di creare valore in ottica di medio-lungo periodo; (ii) *una tantum* e subordinata al superamento del periodo di prova.

Sezione Seconda

Compensi e altre informazioni relative al 2021

Sezione Seconda - Compensi e altre informazioni relative al 2021

Prima parte – Attuazione politiche retributive 2021

Si fornisce, di seguito, la descrizione dei compensi erogati e/o attribuiti nel 2021 a favore degli Amministratori e dei Sindaci di IREN nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN.
L'attuazione della politica retributiva relativa all'esercizio 2021, secondo quanto verificato dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di *Corporate Governance*, si è mantenuta in linea con i principi generali richiamati nelle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione. Essa è risultata sostanzialmente coerente con la Politica sulla Remunerazione relativa al medesimo esercizio, fatto salvo quanto precisato *infra*.

Amministratori non esecutivi

Per quanto riguarda i Consiglieri di IREN, nel corso del 2021 sono stati erogati i compensi fissi per la carica deliberati, per il mandato 2019-2021, dall'Assemblea dei Soci del 22 maggio 2019, pari a euro 23.000 annui lordi, oltre al rimborso per le spese sopportate in ragione dell'ufficio, in conformità con le Linee Guida adottate in materia dal Consiglio di Amministrazione della Società.
Non sono state previste forme di remunerazione variabili connesse ai risultati aziendali, né basate su azioni.
Per tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione è attivata una specifica copertura assicurativa aziendale in materia di responsabilità civile professionale verso terzi (c.d. Polizza D&O) e una copertura assicurativa specifica per infortuni (componente professionale).

Comitati interni al Consiglio di Amministrazione

In conformità a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 4 giugno 2019, nel 2021 sono stati inoltre erogati compensi aggiuntivi per la partecipazione ai Comitati endo-consiliari (euro 11.000 annui lordi per il Presidente; euro 5.850 annui lordi per ciascun componente).

Collegio Sindacale

Per quanto riguarda il Collegio Sindacale di IREN, sono stati erogati i compensi fissi deliberati, per il mandato 2018-2020, dall'Assemblea dei Soci del 19 aprile 2018, e, per il mandato 2021-2023, dall'Assemblea dei Soci del 6 maggio 2021, come segue:

- euro 45.000 per il Presidente;
- euro 30.000 per i Sindaci Effettivi;

in entrambi i casi oltre al rimborso delle spese sostenute per la carica, in conformità con le Linee Guida adottate in materia dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Amministratori investiti di particolari cariche

Il pacchetto retributivo degli Amministratori investiti di particolari cariche della Capogruppo è composto da una componente fissa, corrisposta per l'esercizio della carica, integrativa rispetto al compenso da amministratore per la durata del mandato (pari ad euro 23.000,00 annui lordi), 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, tenuto conto dei limiti massimi fissati dall'Assemblea dei Soci del 22 maggio 2019 (per il mandato 2019-2021) e dei più volte richiamati principi assembleari in tema di retribuzione.
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 247.000,00 annui lordi.
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 usuali *benefit* stabiliti per i dirigenti.

Presidente esecutivo

Con riferimento al Presidente del Consiglio di Amministrazione di IREN, la remunerazione annua lorda integrativa fissa per le deleghe conferite in conformità allo Statuto è stata definita da parte del Consiglio di Amministrazione di IREN del 4 giugno 2019, su proposta del CRN, sentito il Collegio Sindacale.

In conformità con la politica descritta nella Sezione Prima della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti 2020, sottoposta all'Assemblea dei Soci del 6 maggio 2021, nel 2021 il Presidente del Consiglio di Amministrazione in carica ha usufruito dei seguenti benefici non monetari: autovettura a uso promiscuo, copertura assicurativa specifica per infortuni (componente professionale), copertura assicurativa aziendale in materia di responsabilità civile professionale verso terzi (c.d. Polizza D&O), in quanto componente del Consiglio di Amministrazione e piano sanitario.

Per il Presidente del Consiglio di Amministrazione non è stata prevista alcuna componente variabile della retribuzione.

Vicepresidente esecutivo

Con riferimento al Vicepresidente, la remunerazione annua lorda integrativa fissa per le deleghe conferitegli in conformità allo Statuto è stata stabilita dal Consiglio di Amministrazione di IREN S.p.A. del 4 giugno 2019, su proposta del CRN, sentito il Collegio Sindacale.

Nel corso del 2021, al Vicepresidente in carica è stata riconosciuta una copertura assicurativa specifica per infortuni (componente professionale) e una copertura assicurativa aziendale in materia di responsabilità civile professionale verso terzi (c.d. Polizza D&O).

Nel 2021, lo stesso non ha usufruito di alcun ulteriore benefit previsto dalla posizione, né di alcun rimborso delle spese previsto in ragione della carica.

Per il Vicepresidente non è stata prevista alcuna componente variabile della retribuzione.

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN in carica sino al 29 maggio 2021, dott. Massimiliano Bianco, in pari data è stato sottoscritto un accordo per lo scioglimento consensuale dei rapporti tra quest'ultimo e la Società, di cui si dirà *infra* nell'ambito del paragrafo dedicato.

Sino a tale data hanno trovato applicazione le condizioni economico-contrattuali previste per il rapporto di lavoro a tempo determinato in essere con la Società, approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 2 luglio 2019, previo parere favorevole del CRN, anche ai sensi della normativa in materia di operazioni con parti correlate.

Più nel dettaglio, la componente fissa del trattamento retributivo del dott. Bianco, comprendeva oltre all'emolumento previsto ex art. 2389, comma 3, cod. civ. pari a euro 57.000 per la carica di Amministratore Delegato della Società, una Retribuzione Annua Lorda pari a euro 272.000, sostitutiva di ogni diverso trattamento di carattere retributivo previsto da qualsiasi fonte collettiva di regolamentazione del rapporto di lavoro.

Con deliberazione del 2 luglio 2019, il Consiglio di Amministrazione di IREN aveva determinato la Retribuzione Variabile Annua Lorda dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società, nel valore *target*, in misura pari al 35% circa della Retribuzione Annua Lorda.

Gli obiettivi di *performance* per il 2021 per il dott. Massimiliano Bianco erano stati assegnati dal Consiglio di Amministrazione in data 23 febbraio 2021.

L'incentivo annuale riferito all'esercizio 2021 è stato calcolato in misura pari a quello medio erogato per i risultati raggiunti nel biennio 2019/2020 (media pari a 112,17% rispetto al 120% effettivamente consuntivato a fine anno), come stabilito nell'accordo per la risoluzione consensuale del rapporto sottoscritto con lo stesso, tenuto conto della permanenza in servizio del dott. Bianco fino a fine novembre 2021 come *Senior Advisor* (pur uscendo dal novero dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche).

A valle della conclusione del periodo di *vesting* del Piano LTI 2019-2021, a fronte della verifica dei parametri contenuti nello stesso e dei risultati conseguiti, quali risultanti dal progetto di bilancio relativo all'esercizio 2021, in data 28 aprile 2022, previa istruttoria del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, il Consiglio di Amministrazione di IREN ha verificato il pieno conseguimento degli indicatori di *performance* di cui al predetto Piano. Pertanto, come previsto dal Regolamento sul Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019-2021, la cifra spettante, considerando (per quanto sopra esposto) l'intero anno 2021, sarà erogata alle condizioni e alle tempistiche previste dal relativo Regolamento.

***

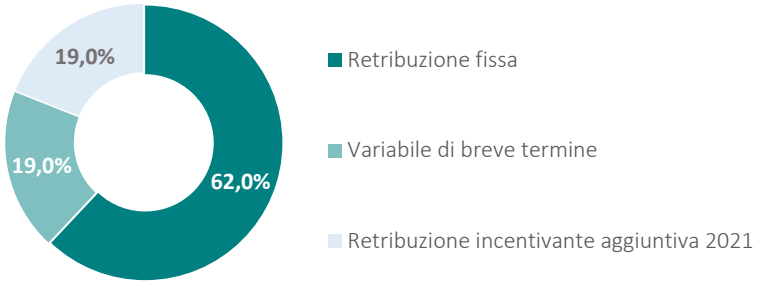
Con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN in carica dal 29 maggio 2021, ing. Gianni Vittorio Armani, hanno trovato applicazione le condizioni economico-contrattuali previste per il rapporto di lavoro a tempo determinato in essere con la Società, approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta tenutasi nella medesima data, previo parere favorevole del CRN, anche ai sensi della normativa in materia di operazioni con parti correlate.
Più nel dettaglio, la componente fissa del trattamento retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN, comprende, oltre all'emolumento previsto *ex* art. 2389, comma 3, cod. civ. pari a euro 57.000 per la carica di Amministratore Delegato della Società, una Retribuzione Annua Lorda pari a euro 400.000, sostitutiva di ogni diverso trattamento di carattere retributivo previsto da qualsiasi fonte collettiva di regolamentazione del rapporto di lavoro e una Retribuzione Variabile Annua Lorda pari, nel valore *target*, al 35% circa della Retribuzione Annua Lorda.
Al fine di un forte coinvolgimento nel raggiungimento dei *target* previsti dal Piano di Incentivazione a lungo termine 2019-2021, è stata inoltra prevista la corresponsione di una retribuzione incentivante aggiuntiva, per il solo anno 2021, pari al 35% della Retribuzione Annua Lorda in relazione al raggiungimento degli obiettivi previsti da tale Piano.
Il Consiglio di Amministrazione della Società, previa istruttoria del Comitato, si è avvalso, nel caso di specie, di una deroga alla politica retributiva espressa e approvata nell'ambito della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti 2020, sussistendo la necessità di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo per il nuovo Amministratore Delegato e Direttore Generale, in un'ottica di perseguimento degli interessi a breve, medio e lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso.
Gli obiettivi di *performance* per il 2021 per l'ing. Armani sono stati assegnati dal Consiglio di Amministrazione in data 6 luglio 2021.
In data 20 aprile 2022 previa istruttoria del CRN, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto alla verifica circa il conseguimento degli obiettivi definiti per il 2021 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN in carica.
L'incentivo annuale per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN riferito all'esercizio 2021 è maturato a fronte della positiva valutazione, circa il conseguimento – in misura pari al 120% – degli obiettivi definiti per il medesimo esercizio, tenuto conto del fattore correttivo di Gruppo, e sarà erogato *pro quota*, come da *policy* aziendali, in relazione al periodo di servizio.
Più nel dettaglio, a fronte di un raggiungimento complessivo degli obiettivi pari al 99,33%, il Comitato e il Consiglio di Amministrazione hanno preso atto del verificarsi delle condizioni per l'attivazione del fattore correttivo dei risultati individuali legato al raggiungimento ai valori di EBITDA e OCF Levered.
Il *bonus* di cui sopra sarà erogato non prima di 3 (tre) mesi dalla data della consuntivazione da parte degli organi competenti.
A valle della conclusione del periodo di *vesting* del Piano LTI 2019-2021, a fronte della verifica dei parametri contenuti nello stesso e dei risultati conseguiti, quali risultanti dal progetto di bilancio relativo all'esercizio 2021, in data 20 aprile 2022, previa istruttoria del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, il Consiglio di Amministrazione di IREN ha verificato il pieno conseguimento degli indicatori di *performance* di cui al predetto Piano. La quota spettante come retribuzione incentivante aggiuntiva collegata ai risultati del Piano sarà quindi corrisposta nei tempi e alle condizioni previste dal Regolamento dello stesso.

Riepilogo % raggiungimento obiettivi di breve periodo per il 2021 assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN in carica, tenuto conto dei valori di Consuntivo sotto riportati.

KPI	Peso	% raggiungimento	Trend
IFL Rating/FFO Gruppo-raggiungimento target stabilito (Consuntivo 2021 pari a 4x)	25%	100%	↗
IFN/EBITDA di Gruppo - raggiungimento *target* stabilito (Consuntivo 2021 pari a 2,86x)	25%	100%	↗
Progetti Strategici di Gruppo - media ponderata dei risultati dei singoli progetti assegnati[16]	30%	100%	↗
Obiettivi ESG/con impatto su *stakeholder* - raggiungimento dei *target* obiettivo degli indicatori di sostenibilità assegnati per anno 2021 [n. 6 indicatori][17]	20%	96,66%	↘

↘ Sotto il Target → Al Target ↗ Oltre il Target

Actual Pay-mix
per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica su base annua - esercizio 2021



Nel corso del 2021, in coerenza con le *policy* e prassi aziendali, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN *pro tempore* in carica sono stati riconosciuti, quali benefici non monetari, l'autovettura uso promiscuo, l'utilizzo di alloggio in locazione, l'assicurazione infortuni dirigenti del Gruppo IREN (componenti professionale ed extraprofessionale), l'assicurazione sulla vita dirigenti Gruppo IREN (caso morte e invalidità permanente), la copertura in materia di responsabilità civile del capofamiglia, nonché la copertura assicurativa aziendale in materia di responsabilità civile professionale verso terzi (c.d. Polizza D&O), in quanto componente del Consiglio di Amministrazione. Oltre a quanto sopra, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale *pro tempore* in carica è stato inoltre riconosciuto uno specifico importo a titolo di *welfare*.

[16] I progetti strategici di Gruppo di cui all'obiettivo erano relativi a: (i) Progetto *Corporate Reporting* 2.0, ovvero l'implementazione e lo sviluppo della reportistica di Gruppo (Corporate e Business Unit) finalizzata ad analizzare, partendo dai sottostanti di business (driver di performance) le variazioni delle principali dimensioni (economico finanziarie, ESG, progettuali e regolatorie); (ii) Just Iren, ovvero l'implementazione di un nuovo modello operativo nella gestione dei Servizi ambientali a partire da quelli di Raccolta e Spazzamento, sempre facendo leva sulla digitalizzazione; (iii) PMS2, ovvero il piano massivo di sostituzione dei misuratori 2G; (iv) *Repowering* Turbigo, ovvero realizzazione delle modifiche impiantistiche per migliorare l'efficienza e la flessibilità produttiva, nel rispetto degli standard ambientali. Tutti questi progetti, su base pluriennale, prevedono specifici *target* economici, qualitativi e temporali per ciascun anno, che sono stati valutati ai fini dell'obiettivo in esame.

[17] Gli indicatori di sostenibilità/ESG di cui all'obiettivo sono i seguenti: (i) Allacciamento volumetrie teleriscaldate (Mmc); (ii) *Gender diversity*; (iii) Incremento Raccolta Differenziata (%); (iv) Riduzione delle perdite idriche; (v) Miglioramento dell'andamento del fenomeno infortunistico di Gruppo; (vi) Vendita energia *green* (GWh).
L'andamento dei suddetti indicatori è ampiamente trattato all'interno del Bilancio di Sostenibilità 2021 (Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi del D. Lgs. 254/2016) – approvato dal Consiglio di Amministrazione e messo a disposizione, entro i termini di legge, dell'Assemblea e del mercato – ed è stato oggetto della valutazione ai fini dell'obiettivo in esame.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Per tutto o parte del 2021, hanno ricoperto il ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche del Gruppo n. 8 soggetti (Direttori delle *Business Unit*; Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo – dott. Massimo Levrino sino al 31 ottobre 2021 e poi Direttore CEO Office, dal 1° novembre 2021, dott.ssa Anna Tanganelli –; Direttore Personale, Organizzazione e Sistemi Informativi; Direttore Approvvigionamenti, Logistica e Servizi).

Di seguito si riportano – in forma aggregata – i trattamenti retributivi attuati nel corso dell'esercizio 2021 a favore dei suddetti.

Con riferimento al pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, per il 2021 questo è stato costituito da una Retribuzione Annua Lorda e da una Retribuzione Variabile di Breve Periodo stabilita (nell'importo medio) in misura pari al 27,3% circa della predetta remunerazione fissa.

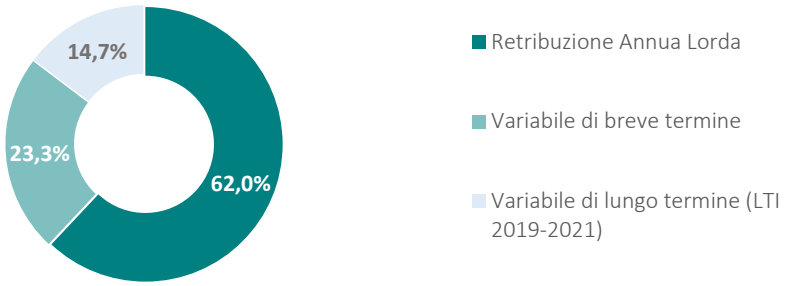
Tenuto conto dell'obbligo di riversamento, il compenso (fisso e variabile) previsto per l'assunzione della carica di Amministratore con deleghe di Società del Gruppo ovvero in relazione a posizioni organizzative strategiche ricoperte nel Gruppo è stato riconosciuto come voce *ad hoc* della retribuzione per il rapporto di lavoro dipendente.

L'incentivo annuale individuale per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo riferito all'esercizio 2021 sarà corrisposto a fronte della positiva valutazione, da parte dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società, previa istruttoria del CRN, nella seduta del 22 aprile, con prosecuzione dei lavori il 23 aprile, 2022, circa il conseguimento degli obiettivi definiti per tale esercizio per tale categoria di soggetti, in misura, in media, pari al [112,17] %.

Anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, il Comitato ha preso atto del verificarsi delle condizioni per l'attivazione del fattore correttivo dei risultati individuali legato al raggiungimento dei valori di EBITDA e OCF Levered di Gruppo (e della *Business Unit* Reti – per quanto concerne i soggetti che rivestono il ruolo di Gestori Indipendenti) di cui alle Linee Guida in materia di politica retributiva relative all'esercizio di riferimento, a fronte di un risultato individuale degli obiettivi pari, in media, al 90,92%.

Anche per detti soggetti, la liquidazione dei premi individuali avverrà non prima di 3 (tre) mesi dalla data della consuntivazione da parte degli organi competenti.

Actual Pay-mix
Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN su base annua - esercizio 2021



Sono stati altresì riconosciuti, quali *fringe benefit* non monetari, l'uso promiscuo dell'autovettura, l'assicurazione infortuni riconosciuta ai dirigenti del Gruppo e, in un caso, l'utilizzo di un alloggio in locazione, l'assicurazione sulla vita dirigenti Gruppo IREN (caso morte e invalidità permanente), una copertura assicurativa aziendale in materia di responsabilità civile professionale verso terzi (c.d. Polizza D&O), la copertura in materia di responsabilità civile del capofamiglia, nonché la partecipazione al piano di *welfare* previsto per la totalità dei Dirigenti, con incremento dell'importo specifico, in una logica di *total compensation*.

Riepilogo % raggiungimento obiettivi di lungo periodo Piano LTI 2019-2021.

KPI	Peso	Consuntivo 2019-2021	% raggiungimento
EBITDA cumulato 2019-2021	50%	mln € 2.860	103,6% ↗
Operating Cash Flow levered cumulato 2019-2021	30%	mln € 2.732	129,5% ↗
Investimenti cumulati 2019-2021	20%	mln € 1.884	107,7% ↗

→ Al Target ↗ Oltre il Target ↘ Sotto il Target

Malus e *Claw-back*

Nel corso del 2021 non sono stati attivati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile nei confronti dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN *pro tempore* in carica nonché di altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN.

Indennità di fine carica/per la cessazione del rapporto di lavoro

In data 29 maggio 2021, è stato sottoscritto, tra la Società e il dott. Massimiliano Bianco, un accordo per lo scioglimento consensuale del rapporto tra quest'ultimo e la Società.

In base all'accordo, il dottor Bianco ha rinunciato, con effetto dal 29 maggio 2021, alle cariche di Consigliere, Amministratore Delegato e Direttore Generale nonché ad ogni delega e potere conferitigli. L'accordo ha previsto inoltre la prosecuzione del rapporto di lavoro del dott. Bianco quale dirigente della Società (uscendo dal novero dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche) fino al 30 novembre 2021, al fine di assicurare un graduale passaggio di consegne interno.

Nell'ambito dell'accordo, che ha costituito una transazione generale e novativa rispetto agli accordi in precedenza in essere, è stato previsto il riconoscimento di una somma di euro 889.134 lordi, che comprende: (i) 12 mensilità a titolo di indennità di fine del rapporto di lavoro in qualità di dirigente; (ii) le mensilità mancanti dalla cessazione della carica e delle deleghe fino al termine originariamente previsto del predetto rapporto di lavoro, come da legge e contratto collettivo nazionale di lavoro, pari a 12; (iii) un compenso per rinunce a vario titolo.

Ai suddetti importi si sono aggiunti il compenso annuo previsto per la carica di Amministratore Delegato (in conformità a quanto stabilito dall'Assemblea dei Soci in data 22 maggio 2019), quelli per incentivazione a breve e a lungo termine in base ai risultati raggiunti, tenuto conto della prosecuzione del rapporto fino a fine novembre.

I termini dell'accordo raggiunto con il dottor Bianco sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere favorevole, reso altresì ai sensi della normativa in materia di operazioni con parti correlate, del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, nonché previa istruttoria da parte del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità della Società.

Nell'esame e approvazione dell'accordo, che, relativamente ai valori rappresentati, assume a riferimento quanto previsto nella politica retributiva vigente a tale data, approvata dall'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione della Società ha ritenuto di ricadere in un caso di sostanziale equivalenza degli importi previsti, rilevando l'assenza di impatti negativi per la Società. Il Consiglio di Amministrazione, nell'intento di agevolare l'avvicendamento dell'Amministratore Delegato, in un'ottica di perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso, ha conseguentemente adeguato la propria politica retributiva.

***

Salvo quanto sopra, non sono state deliberate e/o erogate indennità di fine carica/per la cessazione del rapporto di lavoro a favore di altri Amministratori della Società.

Deroghe alla politica retributiva approvate nel 2021

Come precisato in precedenza, nella definizione delle condizioni economiche sottese al rapporto di lavoro con l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN in carica dal 29 maggio 2021, il Consiglio di

Amministrazione si è avvalso di una deroga alla politica retributiva espressa e approvata nell'ambito della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti 2020 dal momento che sussisteva la necessità di dover negoziare in tempi rapidi le suddette condizioni in un'ottica di perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso.
Le condizioni economiche previste per il nuovo Amministratore Delegato e Direttore Generale sono in ogni caso ampiamente inferiori a quelle del mercato retributivo per posizioni simili.

Seconda parte – Compensi spettanti per l'esercizio 2021

Nelle tabelle che seguono sono indicati – nominativamente – i compensi agli Amministratori e ai Sindaci di IREN nonché – a livello aggregato – agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN.
Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso del 2021 hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo di IREN ovvero il ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN.
È fornita – in nota o in tabella – separata indicazione dei compensi percepiti da società controllate e/o collegate.

Tabella 1. Compensi complessivi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nei periodi di riferimento

(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[18]	Compensi per la partecipazione a Comitati[19]	Bonus e altri incentivi[20]	Benefici non monetari[21]	Altri compensi[22]	Totale annuale dei compensi deliberati	Indennità fine carica / cessazione rapporto di lavoro[23]
AMMINISTRATORI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2021										
Renato Boero	Presidente esecutivo	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	187,5	-	-	3,7	-	191,2	-
Gianni Vittorio Armani	Amministratore Delegato e Direttore Generale	29/05-31/12/2021	Sino all'Assemblea	260,4	-	238	1,95	-	500,35	-
Moris Ferretti	Vicepresidente esecutivo	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	155,4 ***(di cui 8mila devoluti)***	-	-	-	-	155,4 ***(di cui 8mila devoluti)***	-
Sonia Maria Margherita Cantoni	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	38	5,85	-	-	-	43,85	-
Enrica Maria Ghia	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	23	5,85	-	-	-	28,85	-
Pietro Paolo Giampellegrini	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	73	11	-	-	-	84	-
Alessandro Giglio	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	38	5,85	-	-	-	43,85	-
Francesca Grasselli	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	23	5,85	-	-	-	28,85	-
Maurizio Irrera	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	58	5,85	-	-	-	63,85	-
Cristiano Lavaggi	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	30	5,85	-	-	-	35,85	-
Ginevra Virginia Lombardi	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	49	5,85	-	-	-	54,85	-
Giacomo Malmesi	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	38	16,85	-	-	-	54,85	-
Gianluca Micconi	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	25	-	-	-	-	25	-
Tiziana Merlino	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	24,8	-	-	-	-	24,8	-
Licia Soncini	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	23	11	-	-	-	34	-
AMMINISTRATORI CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2021										
Massimiliano Bianco	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01-29/05/2021	29/05/2021	137,1	-	391,6	5,6	-	534,3	946,1
Totale dei compensi spettanti al Consiglio di Amministrazione				1.183,2	79,8	629,6	11,3	-	1.903,9	946,1
SINDACI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2021										
Michele Rutigliano	Presidente	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2023	85	-	-	-	-	85	-
Ugo Ballerini	Sindaco Effettivo	06/05-31/12/2021	Appr. Bil. 2023	19,6	-	-	-	-	19,6	-
Simone Caprari	Sindaco Effettivo	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2023	70	-	-	-	-	70	-
Cristina Chiantia	Sindaco Effettivo	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2023	69,5	-	-	-	-	69,5	-
Sonia Ferrero	Sindaco Effettivo	06/05-31/12/2021	Appr. Bil. 2023	19,6	-	-	-	-	19,6	-
Totale compensi spettanti al Collegio Sindacale				263,8	-	-	-	-	263,8	-
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÁ STRATEGICHE[24]										
Totale compensi Dirigenti con Responsabilità Strategiche				1.394,6	-	1.523,4	13,6	20	2.951,6	-
di cui in IREN				1.394,6	-	1.523,4	13,6	20	2.951,6	-
di cui in società controllate/collegate				-	-	-	-	-	-	-

18 I compensi fissi ivi indicati sono comprensivi di: (i) emolumenti di competenza deliberati dalle Assemblee, ancorché non corrisposti; (ii) gettoni di presenza; (iii) rimborsi spese forfettari; iv) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex art. 2389 c. 3 cod. civ.; v) 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 società controllate e/o collegate.

19 Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione del 4 giugno 2019, entro i limiti stabiliti dall'Assemblea, ha attribuito un compenso di euro 11.000 annui lordi per la carica di Presidente di un Comitato endo-consiliare, e di euro 5.850 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.

20 Nella colonna "Bonus e altri incentivi" sono incluse le quote di retribuzioni teoricamente maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per i) obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario; ii) incentivo a lungo termine che sarà erogato nel 2022 (entro 6 mesi dall'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2021 da parte dell'Assemblea) a fronte del raggiungimento del 100% del *target* degli obiettivi stabiliti avendo rispettato tutte le condizioni stabilite nel Regolamento di Piano. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 4 (colonne 2 (A), 3 (B) e 4), alla quale si rinvia.

21 Sono ivi indicati gli ammontari dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale), comprese le eventuali polizze assicurative. I benefici non monetari si riferiscono a coperture assicurative stipulate dalla Società a favore del soggetto, al valore convenzionale dell'auto utilizzata dal soggetto nonché dell'eventuale locazione dell'alloggio, per il periodo di riferimento (1) Non sono indicati, in quanto non imponibili fiscalmente, per l'Amministratore Delegato e per i DRS, gli importi di polizze Vita, IP, infortunio extra professionale stipulate collettivamente (stimati euro 26.849) (2) e quelli per Welfare aziendale (euro 33.800 in totale) (3); per i DRS, inoltre, per *policy* di Gruppo gli imponibili per auto a uso promiscuo (pari a euro 24.565 circa) (4) sono azzerati dalla corrispondente trattenuta in busta paga.

22 Nella colonna "Altri compensi" è inclusa l'*una tantum* erogata nel 2021 a un Dirigente con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN a titolo di *continuity bonus*, subordinatamente all'impegno del medesimo a non risolvere il rapporto di lavoro entro una determinata data definita a priori e soggetta a restituzione in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima del termine definito

23 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. L'importo dei compensi per impegni di non concorrenza è indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento. Si precisa che – a partire dal 30 maggio 2021 – il dott. Massimiliano Bianco non rientra nel novero dei Dirigenti con Responsabilità strategiche.

24 Il dato viene fornito con riferimento a n. 8 soggetti che hanno ricoperto, per tutto o parte dell'esercizio 2021, il ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, escluso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società. Tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono o sono stati, nel corso dell'esercizio, dipendenti di IREN.

Tabella 2. Dettaglio dei compensi fissi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nei periodi di riferimento[25]

(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
				Emolumenti deliberati da Assemblea	Gettone di presenza	Emolumento fisso per carica	Rimborsi spese forfettari	Retribuzione fissa da lavoro dipendente	
AMMINISTRATORI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2021									
Renato Boero	Presidente esecutivo	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	26,6[26]	-	160,9[27]	-	-	187,5
Gianni Vittorio Armani	Amministratore Delegato e Direttore Generale	29/05-31/12/2021	Sino all'Assemblea	(13,6)	-	33,3[28]	-	227,1	260,4
Moris Ferretti	Vicepresidente esecutivo	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	48,6[29]	-	106,8[30]	-	-	155,4 ***(di cui 8mila devoluti)***
Sonia Maria Margherita Cantoni	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	38[31]	-	-	-	-	38
Enrica Maria Ghia	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	23	-	-	-	-	23
Pietro Paolo Giampellegrini	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	38[32]	-	35[33]	-	-	73
Alessandro Giglio	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	38[34]	-	-	-	-	38
Francesca Grasselli	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	23	-	-	-	-	23
Maurizio Irrera	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	43[35]	-	15[36]	-	-	58
Cristiano Lavaggi	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	30[37]	-	-	-	-	30
Ginevra Virginia Lombardi	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	49[38]	-	-	-	-	49
Giacomo Malmesi	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	38[39]	-	-	-	-	38
Gianluca Micconi	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	25[40]	-	-	-	-	25
Tiziana Merlino	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	24,8	-	-	-	-	24,8
Licia Soncini	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	23	-	-	-	-	23
AMMINISTRATORI CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2021									
Massimiliano Bianco	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01-29/05/2021	29/05/2021	(9,3)	-	23,8	-	113,3	137,1
Totale compensi fissi Consiglio di Amministrazione				468	-	374,8	-	340,4	1.183,2
SINDACI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2021									
Michele Rutigliano	Presidente	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2023	85[41]	-	-	-	-	85
Ugo Ballerini	Sindaco Effettivo	06/05-31/12/2021	Appr. Bil. 2023	19,6	-	-	-	-	19,6
Simone Caprari	Sindaco Effettivo	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2023	70[42]	-	-	-	-	70
Cristina Chiantia	Sindaco Effettivo	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2023	69,5[43]	-	-	-	-	69,5
Sonia Ferrero	Sindaco Effettivo	06/05-31/12/2021	Appr. Bil. 2023	19,6	-	-	-	-	19,6
Totale compensi fissi Collegio Sindacale				263,8	-	-	-	-	263,8
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÁ STRATEGICHE									
Totale compensi fissi Dirigenti con Responsabilità Strategiche[44]				(83)	-	(100)	-	1.394,6	1.394,6
di cui in IREN				-	-	-	-	1.394,6	1.394,6
di cui in società controllate/collegate				(83)	-	(100)	-	-	-

25 In parentesi sono indicati i compensi non percepiti in forza del principio della onnicomprensività della retribuzione da lavoro dipendente.
26 Comprende il compenso spettante in qualità di Consigliere di IREN (euro 23.000 annui lordi) nonché di Scarlino Energia S.p.A. dal 9 aprile 2021 (euro 5.000 annui lordi). Per la carica di Consigliere di Nord Ovest Servizi S.p.A. nel 2021 non è prevista l'erogazione di compensi.
27 Comprende il compenso spettante in qualità di Presidente di IREN (euro 150.000 annui lordi) nonché di Scarlino Energia S.p.A. dal 9 aprile 2021 (euro 15.000 annui lordi). Per la carica di Consigliere di Nord Ovest Servizi S.p.A. nel 2021 non è prevista l'erogazione di compensi.
28 Corrisponde al compenso spettante per la carica di Amministratore Delegato di IREN dal 29 maggio 2021.
29 Comprende i compensi spettanti in qualità di Consigliere di IREN (euro 23.000 annui lordi), di IREN Energia S.p.A. (euro 15.000 annui lordi), di Alfa Solutions S.p.A. sino al 5 aprile 2021 (euro 4.000 annui lordi), di IREN Ambiente Toscana S.p.A. (euro 5.000 annui lordi) e di UCH Holding s.r.l. sino al 1° dicembre 2021 (euro 5.000 annui lordi). **Si precisa che euro 8.000 dei compensi per le cariche ricoperte in IREN Ambiente Toscana S.p.A. e UCH Holding s.r.l. sono stati devoluti a titolo di donazione alla Croce Verde di Reggio Emilia.**
30 Comprende i compensi spettanti in qualità di Vicepresidente di IREN (euro 40.000 annui lordi), di Presidente di IREN Energia S.p.A. (euro 35.000 annui lordi), di Presidente di Alfa Solutions S.p.A. sino al 5 aprile 2021 (euro 12.000 annui lordi), di Presidente di IREN Ambiente Toscana S.p.A. (euro 15.000 annui lordi) nonché di Presidente di UCH Holding s.r.l. sino al 1° dicembre 2021 (euro 15.000 annui lordi). **Si precisa che euro 8.000 dei compensi per le cariche ricoperte in IREN Ambiente Toscana S.p.A. e UCH Holding s.r.l. sono stati devoluti a titolo di donazione alla Croce Verde di Reggio Emilia.**
31 Comprende i compensi spettanti in qualità di Consigliere di IREN (euro 23.000 annui lordi), nonché di IRETI S.p.A. (euro 15.000 annui lordi).
32 Comprende i compensi spettanti in qualità di Consigliere di IREN (euro 23.000 annui lordi), nonché di IREN Mercato S.p.A. (euro 15.000 annui lordi).
33 Corrisponde al compenso spettante in qualità di Presidente di IREN Mercato S.p.A. (euro 35.000 annui lordi).
34 Comprende i compensi spettanti in qualità di Consigliere di IREN (euro 23.000 annui lordi), nonché di IREN Energia S.p.A. (euro 15.000 annui lordi).
35 Comprende i compensi spettanti in qualità di Consigliere di IREN (euro 23.000 annui lordi) e di IREN Mercato S.p.A. (euro 15.000 annui lordi) nonché di Consigliere di Unieco Ambiente Holding s.r.l. (euro 5.000 annui lordi).
36 Corrisponde al compenso spettante per la carica di Presidente di Unieco Holding Ambiente s.r.l. (euro 15.000 annui lordi).
37 Comprende i compensi spettanti in qualità di Consigliere di IREN (euro 23.000 annui lordi) e di ASM Vercelli S.p.A. dal 29 luglio al 16 dicembre 2021 (euro 19.800 annui lordi).
38 Comprende i compensi spettanti in qualità di Consigliere di IREN (euro 23.000 annui lordi), nonché di Presidente del Consiglio di Sorveglianza della collegata ASA S.p.A. (euro 26.000 annui lordi).
39 Comprende i compensi spettanti in qualità di Consigliere di IREN (euro 23.000 annui lordi), nonché di IREN Ambiente S.p.A. (euro 15.000 annui lordi).
40 Comprende i compensi spettanti in qualità di Consigliere di IREN (euro 23.000 annui lordi), nonché di Futura S.p.A. dal 1° luglio 2021 (euro 5.000 annui lordi).
41 Comprende il compenso spettante in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di IREN (euro 45.000 annui lordi), i compensi spettanti in qualità di Sindaco effettivo di IRETI S.p.A. e di IREN Energia S.p.A. (euro 20.000 annui lordi per ciascuno dei predetti incarichi).
42 Comprende il compenso spettante per la carica di Sindaco Effettivo di IREN (euro 30.000 annui lordi), nonché di IREN Ambiente S.p.A. (euro 20.000 annui lordi), di IREN Acqua S.p.A. (euro 15 annui lordi) e di Sindaco Unico di IREN Ambiente Parma s.r.l. (euro 5.000 annui lordi).
43 Comprende il compenso spettante per la carica di Sindaco Effettivo di IREN (euro 30.000 annui lordi), nonché di IREN Mercato S.p.A. (euro 20.000 annui lordi), di AMIAT S.p.A. (euro 12.000 annui lordi) e di San Germano S.p.A. (euro 7.500 annui lordi).
44 Il dato viene fornito con riferimento a n. 8 soggetti che hanno ricoperto, per tutto o parte dell'esercizio 2021, il ruolo di Dirigenti con Responsabilità Strategiche, escluso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN.

Tabella 3. Dettaglio compensi derivanti dalla partecipazione a Comitati interni al Consiglio di Amministrazione spettanti 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			
				Emolumenti partecipazione CRN	Emolumenti partecipazione CCRS	Emolumenti partecipazione COPC	Compensi pro-capite partecipazione Comitati
AMMINISTRATORI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2021							
Renato Boero	Presidente esecutivo	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	-	-	-	-
Gianni Vittorio Armani	Amministratore Delegato e Direttore Generale	29/05-31/12/2021	Sino alla prossima Assemblea	-	-	-	-
Moris Ferretti	Vicepresidente esecutivo	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	-	-	-	-
Sonia Maria Margherita Cantoni	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	-	5,85	-	5,85
Enrica Maria Ghia	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	-	5,85	-	5,85
Pietro Paolo Giampellegrini	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	11	-	-	11
Alessandro Giglio	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	-	-	5,85	5,85
Francesca Grasselli	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	5,85	-	-	5,85
Maurizio Irrera	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	5,85	-	-	5,85
Cristiano Lavaggi	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	-	5,85	-	5,85
Ginevra Virginia Lombardi	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	-	-	5,85	5,85
Giacomo Malmesi	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	-	11	5,85	16,85
Gianluca Micconi	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	-	-	-	-
Tiziana Merlino	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	-	-	-	-
Licia Soncini	Consigliere	01/01-31/12/2021	Appr. Bil. 2021	-	-	11	11
AMMINISTRATORI CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2021							
Massimiliano Bianco	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01-29/05/2021	29/05/2021	-	-	-	-
Totale				22,7	28,55	28,55	79,8

Tabella 4. Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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

			2. Bonus dell'anno			3. Bonus anni precedenti			
Nome e Cognome	Carica Ricoperta	Piano	(A) Erogabile/Erogato[45]	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogati[46]	(C) Ancora differiti	4. Altri bonus[47]
AMMINISTRATORI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2021									
Gianni Vittorio Armani	Amministratore Delegato e Direttore Generale dal 29 maggio 2021	Piano di Incentivazione variabile a breve termine 2021 (CdA del 6 luglio 2021)	98	-	-	-	-	-	140
AMMINISTRATORI CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2021									
Massimiliano Bianco	Amministratore Delegato e Direttore Generale sino al 29 maggio 2021	Piano di Incentivazione variabile a breve termine 2021 (CdA del 23 febbraio 2021)	106,5	-	-	-	-	-	-
		Piano di Incentivazione di Lungo Periodo Monetario 2019 -2021 (quota di competenza dell'anno) (CdA del 27 novembre 2018 e del 2 luglio 2019)	95	-	-	-	190	-	-
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE[48]									
		Piano di Incentivazione variabile a breve termine 2021	579,3	-	-	-	-	-	-
di cui in IREN			579,3	-	-	-	-	-	-
di cui in società controllate/collegate			-	-	-	-	-	-	-
		Piano di Incentivazione di Lungo Periodo Monetario 2019 -2021 (quota di competenza dell'anno) (CdA del 27 novembre 2018)	314,7	-	-	-	629,4	-	-
di cui in IREN			314,7	-	-	-	629,4	-	-
di cui in società controllate/collegate			-	-	-	-	-	-	-

[45] Nella "Colonna 2A" sono indicati: i) con riferimento al Piano di incentivazione di breve termine, 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, con differimento del pagamento di 3 mesi dall'approvazione del Bilancio dell'esercizio 2021 da parte dell'Assemblea. L'ammontare indicato è comprensivo dell'importo derivante dall'attivazione del fattore correttivo dei risultati individuali legato al raggiungimento dei risultati di EBITDA e OCF Levered. Per quanto attiene l'AD/DG in carica fino al 29 maggio 2021, l'importo relativo all'incentivazione di breve termine 2021 è stato calcolato in misura pari a quello medio erogato per i risultati raggiunti nel biennio 2019/2020 (media pari a 112,17% rispetto al 120% effettivamente consuntivato a fine anno), come stabilito nell'accordo di risoluzione consensuale del rapporto sottoscritto con lo stesso; ii) con riferimento al Piano di incentivazione di lungo periodo, è indicato l'incentivo a lungo termine (quota maturata nell'esercizio) che sarà erogato nel 2022 (decorsi 6 mesi dall'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2021 da parte dell'Assemblea) a fronte del raggiungimento del 100% del *target* degli obiettivi stabiliti avendo rispettato tutte le condizioni stabilite nel Regolamento di Piano. Per quanto attiene l'AD/DG in carica fino al 29/5/2021, la quota maturata nell'esercizio – come da suddetto accordo – viene considerata per l'intero anno 2021.

[46] Nella "Colonna 3B" è indicata la somma dei *bonus* differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e che sarà erogata nel 2022 (decorsi 6 mesi dall'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2021 da parte dell'Assemblea) a fronte del raggiungimento del 100% del target degli obiettivi stabiliti avendo rispettato tutte le condizioni stabilite nel Regolamento di Piano.

[47] Nella colonna "Altri Bonus" sono indicati i *bonus* di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti *ex ante*. In particolare, viene indicato per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica da 29/5/2021 l'importo a titolo di retribuzione incentivante aggiuntiva aziendale 2021 in caso di raggiungimento al 100% degli obiettivi previsti dal Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019-2021, come previsto.

[48] Il dato viene fornito con riferimento a n. 8 soggetti che hanno ricoperto, per tutto o parte dell'esercizio 2021, il ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, escluso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società. Per quanto attiene il Piano di incentivazione di lungo periodo, il dato viene fornito con riferimento a n. 7 soggetti inclusi nel Piano. Tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono o sono stati, nel corso dell'esercizio, dipendenti di IREN.

Tabella 5. Tabella delle partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai membri del Collegio Sindacale e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Cognome e nome	Carica ricoperta	Società	Azioni possedute al 31 dicembre 2020	Azioni acquistate	Azioni vendute	Azioni possedute alla fine dell'esercizio 2021
AMMINISTRATORI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2021						
Renato Boero	Presidente esecutivo	-	-	-	-	-
Gianni Vittorio Armani	Amministratore Delegato e Direttore Generale dal 29 maggio 2021	-	-	-	-	-
Moris Ferretti	Vicepresidente esecutivo	-	-	-	-	-
Sonia Maria Margherita Cantoni	Consigliere	-	-	-	-	-
Enrica Maria Ghia	Consigliere	-	-	-	-	-
Pietro Paolo Giampellegrini	Consigliere	-	-	-	-	-
Alessandro Giglio	Consigliere	-	-	-	-	-
Francesca Grasselli	Consigliere	-	-	-	-	-
Maurizio Irrera	Consigliere	-	-	-	-	-
Cristiano Lavaggi	Consigliere	-	-	-	-	-
Ginevra Virginia Lombardi	Consigliere	-	-	-	-	-
Giacomo Malmesi	Consigliere	-	-	-	-	-
Gianluca Micconi	Consigliere	-	-	-	-	-
Tiziana Merlino	Consigliere	-	-	-	-	-
Licia Soncini	Consigliere	-	-	-	-	-
AMMINISTRATORI CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2021						
Massimiliano Bianco	Amministratore Delegato e Direttore Generale sino al 29 maggio 2021	IREN	50.000	-	50.000	-
SINDACI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2021						
Michele Rutigliano	Presidente	-	-	-	-	-
Ugo Ballerini	Sindaco Effettivo	-	-	-	-	-
Simone Caprari	Sindaco Effettivo	-	-	-	-	-
Cristina Chiantia	Sindaco Effettivo	-	-	-	-	-
Sonia Ferrero	Sindaco Effettivo	-	-	-	-	-
Fabrizio Riccardo Di Giusto	Sindaco Supplente	-	-	-	-	-
Lucia Tacchino	Sindaco Supplente	-	-	-	-	-
SINDACI CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2021						
Donatella Busso	Sindaco Supplente sino al 6 maggio 2021	-	-	-	-	-
Marco Rossi	Sindaco Supplente sino al 6 maggio 2021	-	-	-	-	-
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÁ STRATEGICHE[49]		IREN	68.950	9.700	-	78.650

[49] 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 2021, il ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche del Gruppo. Non sono inclusi i soggetti che nel 2021 hanno ricoperto o ricoprono il ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN.

Proposta di Delibera

Signori Azionisti,
l'Assemblea è tenuta ad esprimere il proprio voto, rispettivamente:

- vincolante sulla Sezione Prima della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022, riferita alle politiche della Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dell'organo di controllo (fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 cod. civ.), e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio in corso ed alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica;
- consultivo sulla Sezione Seconda della Relazione stessa con riferimento ai compensi corrisposti nell'esercizio 2021.

Tale Relazione è stata predisposta conformemente a quanto indicato dalle vigenti disposizioni di legge e regolamentari e dal Codice di *Corporate Governance*, al quale IREN aderisce.

Se condividete i contenuti in essa indicati, Vi proponiamo:

- di esprimere voto favorevole sulla Sezione Prima *("Politiche sulla Remunerazione 2022")* della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti 2021 adottando la seguente deliberazione:
  "L'Assemblea degli Azionisti
  - *preso atto della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022 e compensi corrisposti 2021 predisposta dal Consiglio di Amministrazione, in applicazione di quanto previsto sia dall'art. 123-ter del decreto legislativo 58/98 e successive integrazioni e modificazioni, sia dalle 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 2022 dei componenti degli organi amministrazione, dell'organo di controllo e dei Dirigenti con Responsabilità strategiche e alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica, anche per i casi di deroga temporanea dovuti a circostanze eccezionali;*
  - *avuto riguardo al Codice di* Corporate Governance *delle società quotate, al quale la Società aderisce;*

  delibera

  di approvare la sezione prima ("Politiche sulla Remunerazione 2022") della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti 2021".

- inoltre, relativamente alla Sezione Seconda (*"Compensi corrisposti nell'esercizio 2021"*) della Relazione sulla Remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti 2021, se ne condividete i contenuti, Vi proponiamo di esprimere voto consultivo favorevole adottando la seguente deliberazione:
  "L'Assemblea degli Azionisti
  - *preso atto della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti 2021 predisposta dal Consiglio di Amministrazione, in applicazione di quanto previsto sia dall'art. 123-ter del decreto legislativo 58/98 e successive integrazioni e modificazioni, sia dalle 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 Seconda" che contiene le informazioni di cui al comma 4 dell'art. 123 ter del decreto legislativo 58/98 e successive integrazioni e modificazioni;*
  - *avuto riguardo al Codice di* Corporate Governance *delle società quotate, al quale la Società aderisce;*

  delibera

  di esprimersi in senso favorevole sulla "Sezione Seconda" ("Compensi corrisposti esercizio 2021") della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti 2021".

Glossario

Amministratori esecutivi
Sono gli amministratori investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione (Presidente, Vicepresidente e Amministratore Delegato).

Amministratori non esecutivi
Sono gli amministratori di IREN non investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione e privi di deleghe di gestione.

Amministratori indipendenti
Amministratori di IREN in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dall'art. 148, comma 3, TUF e dall'art. 2 Codice di *Corporate Governance* (secondo le soluzioni di *governance* adottate dalla Società).

Benefit (o *fringe benefit*)
Si intendono gli elementi inclusi nella componente non monetaria della retribuzione finalizzati ad incrementare il benessere individuale e familiare dei lavoratori sotto il profilo economico e sociale. All'interno di questa categoria rientrano tutte le risorse destinate a soddisfare i bisogni previdenziali e assistenziali (previdenza complementare, assistenza sanitaria, coperture assicurative) ma anche i cosiddetti *perquisites*, che consistono in beni e servizi che IREN mette a disposizione dei propri dipendenti.

Clausole di *malus* e di *claw-back*
Clausole contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, dei *bonus* erogati ovvero di trattenere somme non ancora oggetto di erogazione al verificarsi dei *Trigger Events* entro un determinato termine.

Codice di *Corporate Governance*
È il Codice di *Corporate Governance* delle Società Quotate (ed. gennaio 2020) approvato dal *Comitato per la Corporate Governance*.

Comitato per la Remunerazione e le Nomine
È composto da tre amministratori non esecutivi, la maggior parte dei quali indipendenti (tra i quali è individuato il Presidente) ed ha funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. In particolare, *inter alia*, il Comitato sottopone all'approvazione del Consiglio la Relazione annuale sulla Remunerazione, formula proposte o esprime pareri in materia di remunerazione e, anche ai sensi della Procedura O.P.C., è preposto all'istruttoria in merito ad operazioni aventi a oggetto le remunerazioni di Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche
In base allo IAS 24 sono *"quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività dell'entità"*.
Fatti salvi Amministratori e Sindaci di IREN, alla data della presente Relazione n. 7 soggetti ricoprono tale ruolo nel Gruppo IREN.

EBITDA (*Earnings Before interest, tax, depreciation and amortization*)
Indicatore che misura la redditività della Società sulla base della capacità di generare valore tramite la gestione industriale (al netto di interessi passivi, imposte e ammortamenti).

EBITDA cumulato
Andamento dell'indicatore di *performance* EBITDA misurato come somma dei valori ufficiali di chiusura del bilancio di esercizio dei singoli anni per l'intera durata del Piano LTI 2022-2024.

Gate (o "cancelli")
Condizioni vincolanti introdotte nei sistemi di incentivazione variabile in essere per l'Amministratore Delegato di IREN, il Presidente esecutivo, il Vicepresidente esecutivo e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, con l'obiettivo di rafforzare la coerenza dei requisiti di *performance* e di allineamento di comportamenti premiati dai sistemi di retribuzione variabile.

IFL Rating/FFO di Gruppo
Il ratio misura il rapporto di copertura dei debiti finanziari lordi del Gruppo (*IFL rating*) con i flussi di cassa generati dalla gestione operativa (FFO).

IFN/EBITDA
Il rapporto misura la copertura dei debiti finanziari con i margini operativi creati dalla Società.

Incentivazione variabile di breve termine
Trattasi del Piano di Incentivazione di Breve Periodo (MBO), che dà diritto, per i soggetti coinvolti, a ricevere un premio annuale in denaro in base ai risultati conseguiti, nell'esercizio precedente, rispetto agli obiettivi definiti, previa consuntivazione dei competenti organi e funzioni.

Incentivazione variabile di lungo termine
Il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano Monetario LTI 2022-2024. Tale Piano dà diritto ai partecipanti a ricevere un premio monetario da erogare, previo accertamento circa il conseguimento, in relazione ai risultati conseguiti al termine del periodo di *vesting* (vedi *Vesting*).

Indennità di fine mandato (o carica)
Ammontare monetario da corrispondere all'Amministratore al momento della cessazione del rapporto di amministrazione.

Indennità di fine rapporto
Ammontare monetario da corrispondere al lavoratore al momento della cessazione del contratto di lavoro in qualità di dirigente.

Investimenti
Indicatore di misurazione della crescita a breve e prospettica, oltre che delle capacità operative e strategiche del management. Rappresenta il valore destinato alla realizzazione/acquisizione di immobilizzazioni materiali e immateriali (*Capex*) e all'esecuzione di operazioni di *M&A*.

Investimenti cumulati
Andamento dell'indicatore Investimenti misurato come somma dei valori ufficiali di chiusura del bilancio di esercizio dei singoli anni per l'intera durata del Piano LTI 2022-2024.

Investment Grade
Indicatore dell'affidabilità di azioni o altri strumenti finanziari. Il grado d'investimento solitamente viene espresso con un *rating* da specifiche agenzie di valutazione.
Rappresenta una condizione "cancello" (*gate*) nei sistemi di incentivazione variabile di breve e di lungo termine dell'Amministratore Delegato di IREN, del Presidente esecutivo, del Vicepresidente esecutivo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Linee Guida in materia di politica retributiva degli Amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo
È il documento che disciplina la politica seguita dalla Società con riferimento alla remunerazione dei predetti soggetti, negli esercizi di riferimento. È adottata dal Consiglio di Amministrazione, previa istruttoria del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, in ottemperanza al Codice di Corporate Governance e ai sensi e per gli effetti della Procedura O.P.C., nonché in via propedeutica all'elaborazione della presente Relazione.

Livello *target*
È il livello di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto ad ottenere il 100% dell'incentivo.

Fattore correttivo "K"
Moltiplicatore o demoltiplicatore del valore percentuale consuntivato in sezione obiettivi individuali, al fine di tenere conto e incentivare la creazione di valore da parte del Gruppo rispetto ai *target* pianificati.

Onnicomprensività della retribuzione
È il Principio, confermato da ultimo dall'Assemblea dei Soci del 22 maggio 2019, contestualmente alla nomina dell'organo amministrativo della Società per il mandato 2019-2021, avente valenza per tutti i dipendenti del Gruppo, in forza del quale tutte le cariche societarie ricoperte all'interno di società/enti del Gruppo devono essere ricoperte senza alcun ulteriore compenso/previo riversamento del medesimo, in quanto rientranti nelle mansioni.
Con riferimento all'attuale composizione dell'organo amministrativo, nel corrente mandato detto Principio trova applicazione per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Operating Cash Flow levered (OCF)
Indicatore per la misurazione della generazione di valore da destinare alla crescita. Tale valore è determinato rettificando l'EBITDA delle imposte, degli oneri/proventi finanziari e della variazione di Capitale Circolante Netto.

Operating Cash Flow levered cumulato
Andamento dell'indicatore di *Operating Cash Flow levered* misurato come somma dei OCF *levered* sulla base dei valori ufficiali di chiusura del bilancio di esercizio dei singoli anni per l'intera durata del Piano LTI 2022-2024.

Operazioni con Parti Correlate
Operazioni qualificate come tali ai sensi e per gli effetti del Regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, adottato dalla Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 ss.mm.ii.

Pay Mix
È la percentuale di remunerazione fissa, di incentivazione variabile di breve termine e di incentivazione di medio – lungo termine corrisposta al livello *target*.

Actual Pay Mix
È la percentuale di remunerazione fissa, di incentivazione variabile di breve termine e di incentivazione di medio – lungo termine effettivamente erogata a valle del raggiungimento degli obiettivi.

Politica retributiva

È l'insieme dei programmi retributivi in termini di remunerazione fissa e variabile implementati a livello aziendale al fine di supportare il raggiungimento degli obiettivi strategici.

Regolamento Emittenti
È il Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e ss.mm.ii., contenente le norme relative a soggetti emittenti di strumenti finanziari.

Remunerazione variabile
È composta dall'incentivazione variabile di breve termine e dall'incentivazione di lungo termine.

Retribuzione Annua Lorda (RAL)
Include tutti i compensi fissi annuali, al lordo delle imposte e degli oneri previdenziali per la parte a carico del dipendente, non comprensiva dunque dei *bonus* annuali, di altri *bonus*, indennità, *fringe benefits*, rimborsi spese, e di qualsiasi altra forma di retribuzione a carattere variabile o occasionale.

Stakeholder
Tutti i soggetti, individui od organizzazioni, attivamente coinvolti in un'iniziativa economica (progetto, azienda), il cui interesse è negativamente o positivamente influenzato dal risultato dell'esecuzione, o dall'andamento, dell'iniziativa e la cui azione o reazione a sua volta influenza le fasi o il completamento di un progetto o il destino di un'organizzazione.
Anche per il 2020, gli indicatori di *performance* relativi ai sistemi di incentivazione variabile di breve periodo per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN in carica nonché per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN tengono conto del profilo relativo alle relazioni con gli *stakeholder*.

Testo Unico della Finanza (TUF)
Il Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria è il D. Lgs. 58 del 24 febbraio 1998 (e successive modificazioni). Il TUF ha introdotto una legislazione in materia finanziaria cosiddetta "per principi", che detta a livello di normativa primaria solo le linee generali, rimettendo la definizione delle norme di dettaglio alle Autorità di vigilanza (ad es. CONSOB).

Valore soglia
Rappresenta il livello minimo da raggiungere al di sotto del quale non è prevista l'erogazione di alcun incentivo.

Vesting (periodo di *vesting*)
Periodo che intercorre tra l'assegnazione e il perfezionamento della titolarità del diritto a ricevere il premio.

Indice analitico per temi

Reg.Emitt.	Informazione richiesta	Rif. pagine
	SEZIONE PRIMA	
A	Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.	pp. 19-24
B	L'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento, ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti di interesse.	pp. 21-24
C	Come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni.	p. 16
D	Il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica delle Remunerazioni.	p. 25
E	Le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti della politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'Assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espresse dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente.	pp. 25-28
F	La descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzionale nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo.	pp. 28-39
G	La politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.	pp. 30; 33; 36
H	Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.	pp. 31-33; 34-39
I	I criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi.	pp. 31-33; 34-39
J	Informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società.	pp. 31-33; 34-39
K	I termini di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (*malus* ovvero *restituzione* di compensi variabili "*claw-back*").	pp. 31-33; 34-39
L	Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi.	-
M	La politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, nei termini di cui al Regolamento Emittenti.	pp. 29-30; 33; 36
N	Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.	pp. 30; 33; 36
O *(i)*	La politica retributiva eventualmente seguita con riferimento agli amministratori indipendenti.	p. 29
O *(ii)*	La politica retributiva eventualmente seguita con riferimento all'attività di partecipazione a comitati.	pp. 28-29
O *(iii)*	La politica retributiva eventualmente seguita con riferimento allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vicepresidente, etc.).	p. 30
P	Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società.	pp. 39-40
Q	Gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.	pp. 40-41
2	Con riferimento ai componenti degli organi di controllo, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del Codice Civile (…) gli eventuali criteri di determinazione del compenso. Qualora l'organo di controllo uscente, in vista della formulazione da parte dei soci di proposte all'assemblea in ordine al compenso dell'organo di controllo, abbia trasmesso alla società approfondimenti sulla quantificazione dell'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico, (…) sintesi di tali approfondimenti.	p. 28
	SEZIONE SECONDA	
	PRIMA PARTE	
1.1	È fornita una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la conformità con la politica in materia di remunerazione di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della società.	pp. 43-49

	Con riguardo alle componenti variabili, sono fornite informazioni sulle modalità con cui gli obiettivi di performance della politica delle remunerazioni di riferimento sono stati applicati. In particolare, (…) è fornita indicazione degli obiettivi raggiunti in confronto con quelli previsti, salva la facoltà per le società di omettere tali informazioni ove necessario per la tutela della riservatezza delle informazioni commercialmente sensibili o dei dati previsionali non pubblicati, motivandone le ragioni. È inoltre fornita indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile nell'ambito della remunerazione totale, specificando gli elementi inclusi nel calcolo anche mediante rinvio alle Tabelle contenute nella seconda parte della presente Sezione.	
1.2	In caso di attribuzione di indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio, le società indicano: - la circostanza che ne giustifica la maturazione; - i compensi di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro, distinguendo la parte corrisposta immediatamente da quella eventualmente soggetta a meccanismi di differimento e distinguendo altresì le componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a eventuali rapporti di lavoro dipendente nonché le componenti per eventuali impegni di non concorrenza; - l'eventuale presenza di criteri di *performance* a cui è legata l'assegnazione dell'indennità; - gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa; - l'eventuale esistenza di accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto, specificandone l'importo; - ogni altro compenso attribuito a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma; - la conformità dell'indennità e/o altri benefici alle indicazioni contenute nella politica delle remunerazioni di riferimento.	p. 48
1.3	Le società forniscono informazioni su qualsiasi deroga alla politica delle remunerazioni applicata in circostanze eccezionali, indicando (per ciascuna di esse): - gli specifici elementi a cui si è derogato e la politica delle remunerazioni di riferimento in cui era prevista la facoltà di deroga; - informazioni sulla natura delle circostanze eccezionali, inclusa la spiegazione di come la deroga sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato; - informazioni sulla procedura seguita e la conferma della conformità di tale procedura alle condizioni indicate nella politica delle remunerazioni di riferimento; - informazioni sulla remunerazione corrisposta in tali circostanze eccezionali.	pp. 48-49
1.4	Le società forniscono informazioni sull'eventuale applicazione di meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili "*claw-back*"), indicando in sintesi le motivazioni, l'ammontare oggetto della correzione e l'esercizio di riferimento dei compensi oggetto delle misure.	p. 48
1.5	Le società forniscono informazioni di confronto, per gli ultimi cinque esercizi o per il minor periodo di quotazione della società o di permanenza in carica dei soggetti, tra la variazione annuale: - della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente; - dei risultati della società; - della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione.	p. 16
1.6	Le società forniscono informazioni su come abbiano tenuto conto del voto espresso dall'assemblea sulla seconda sezione della Relazione dell'esercizio precedente.	p. 16
	SECONDA PARTE	
1.2	Sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate e collegate.	p. 50

iren