

# Relazione sulla Remunerazione 2016

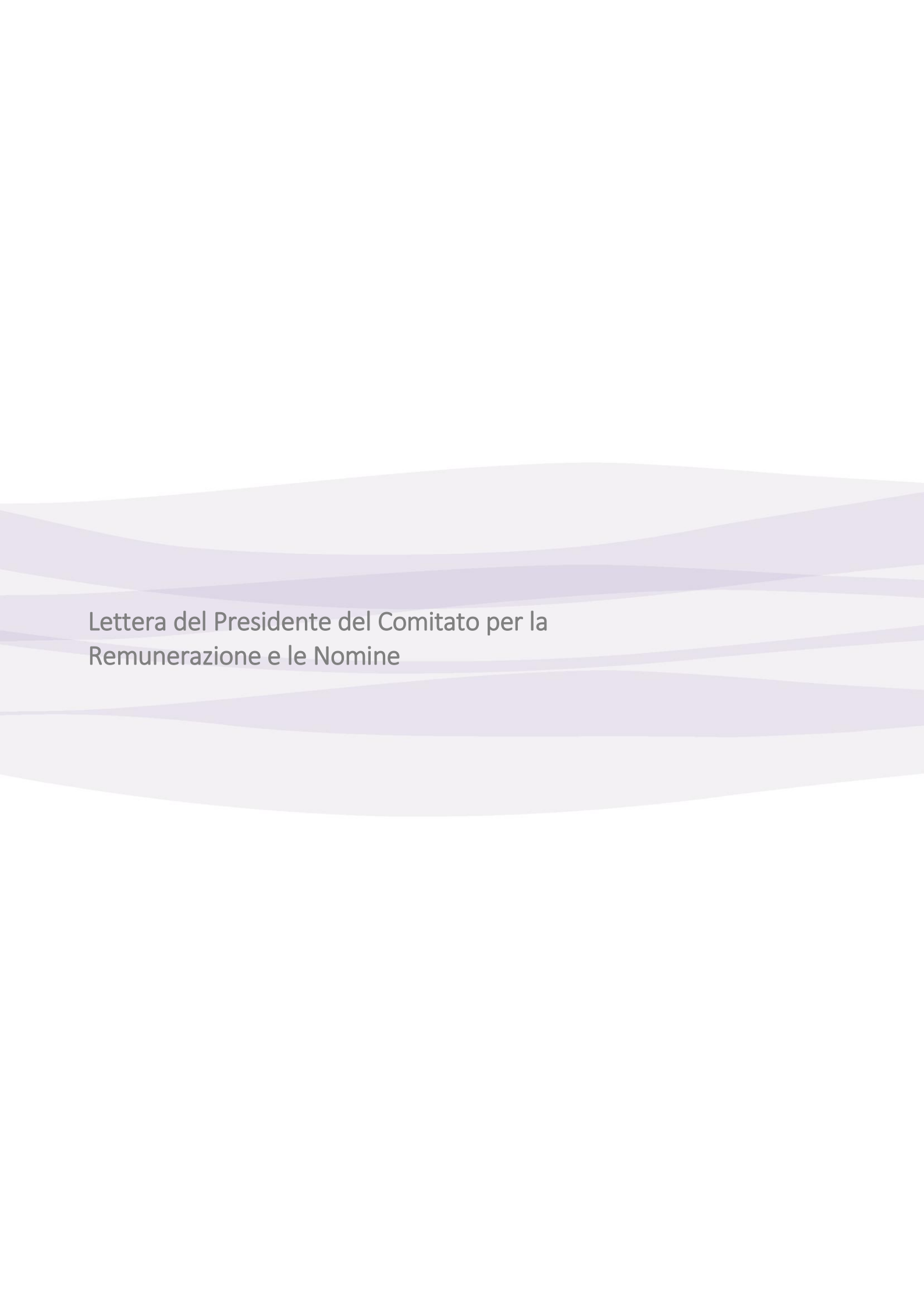


**Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 marzo 2017**

La Relazione è pubblicata nella sezione "Assemblee" del sito internet della Società ([www.gruppoiren.it](http://www.gruppoiren.it)).

## Indice

<b>LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E LE NOMINE</b>	<b>1</b>
<b>INTRODUZIONE</b>	<b>2</b>
Riferimenti normativi, finalità e struttura	2
<b>SEZIONE PRIMA - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2017</b>	<b>3</b>
La struttura di governance della Società	3
Organi e soggetti coinvolti nel processo di remunerazione	3
Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine di IREN	4
Risultanze del voto assembleare	8
Iter di approvazione della Politica sulla remunerazione 2017	8
Finalità e principi generali della Politica sulla Remunerazione	8
Variazioni rispetto alla Politica sulla Remunerazione approvata nell'esercizio precedente	11
Orientamenti e Linee Guida della Politica per la remunerazione nell'esercizio 2017	12
Coerenza con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio	20
Riferimento a politiche retributive di altre società	20
<b>SEZIONE SECONDA</b>	<b>21</b>
<b>PRIMA PARTE – ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE 2016</b>	<b>21</b>
<b>SECONDA PARTE – COMPENSI SPETTANTI PER L'ESERCIZIO 2016</b>	<b>26</b>
Tabella 1. Compensi complessivi spettanti per i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nei periodi di riferimento.	26
Tabella 2. Dettaglio dei compensi fissi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nei periodi di riferimento.	28
Tabella 3. Dettaglio compensi derivanti dalla partecipazione a Comitati interni al Consiglio di Amministrazione spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione nei periodi di riferimento.	30
Tabella 4. Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	31
Tabella 5. Tabella delle partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai membri del Collegio Sindacale e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.	32
<b>PROPOSTA DI DELIBERA</b>	<b>33</b>
<b>GLOSSARIO</b>	<b>34</b>
<b>INDICE ANALITICO PER TEMI</b>	<b>39</b>



Lettera del Presidente del Comitato per la  
Remunerazione e le Nomine

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

*Signori azionisti,  
quest'anno abbiamo ritenuto di farvi cosa gradita scrivendo poche righe di introduzione alla Relazione sulla Remunerazione che per il Comitato per la Remunerazione e le Nomine rappresenta "il Documento", veicolo di sintesi e disclosure del sistema retributivo adottato e vigente in azienda ed uno dei principali focus dell'attività del Comitato.*

*Infatti la Relazione sulla Remunerazione annuale di IREN S.p.A. costituisce lo strumento per conoscere sia le politiche retributive adottate dal Gruppo Iren nei confronti del proprio Top Management sia il processo con cui tali politiche sono definite e si evolvono.*

*L'attuale composizione del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, con Isabella Tagliavini e Moris Ferretti, che vorrei qui pubblicamente ringraziare per il loro apporto professionale e l'alto livello di attenzione e serietà tributato alle tematiche di competenza consultiva e propositiva del Comitato, vede la luce nel maggio 2016, ed eredita il lascito del Comitato in carica nel precedente mandato consiliare.*

*In estrema sintesi, le politiche retributive sono finalizzate a favorire lo sviluppo della Società coerentemente con il suo Piano Industriale, orientando in tal senso i comportamenti del management, ad attrarre e trattenere persone*

*fondamentali per il funzionamento e lo sviluppo del Gruppo, riconoscendone l'apporto ai risultati. La definizione di pacchetti retributivi e di un pay mix coerenti con le best practices esistenti sul mercato, nel rispetto delle indicazioni assembleari, e la definizione e il monitoraggio di obiettivi (a breve e lungo termine) coerenti con le suddette finalità sono state il principale punto di attenzione dell'attività del Comitato. Il Comitato ha altresì definito un proprio programma d'azione per il triennio 2016-2018, con focus, tra l'altro, su board evaluation e clausole di claw back, programma la cui attuazione sta proseguendo.*

*Fermo restando il rispetto degli obblighi normativi e regolamentari per quanto ne riguarda i contenuti, si è inoltre cercato di migliorare ulteriormente la struttura della Relazione, al fine di implementarne la leggibilità e la facilità di comprensione.*

*Il Comitato ha quindi proposto la Relazione sulla Remunerazione 2016 al Consiglio di Amministrazione, che la consegna all'Assemblea dei Soci, chiamata ad esprimersi con un voto non vincolante sulla Prima 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 stakeholders.*

27 marzo 2017

**Marta Rocco**

**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 27 marzo 2017, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine (in seguito anche **“CRN”**), è stata definita in osservanza ed applicazione dei vigenti obblighi normativi e regolamentari<sup>1</sup>.

La Relazione illustra:

- nella Sezione Prima<sup>2</sup>, la Politica in materia di remunerazione adottata per l'esercizio 2017 da IREN per la remunerazione degli Amministratori della Società nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN<sup>3</sup>, specificando le finalità generali perseguite, gli organi/i soggetti coinvolti, le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica nonché i cambiamenti intervenuti rispetto all'esercizio 2016;
- nella Sezione Seconda, i compensi corrisposti nell'esercizio 2016 agli Amministratori, ai Sindaci, nominativamente, e, in forma aggregata, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, nonché 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. 5.1 lett. (e) del Regolamento in materia di Operazioni con Parti Correlate di IREN (in seguito **“Regolamento interno O.P.C.”**).

Essa assume, inoltre, quali linee guida generali di riferimento in materia di politiche di remunerazione, i principi ed i criteri applicativi espressi dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate predisposto dal Comitato per la *Corporate Governance*, nella versione aggiornata nel luglio 2015 (in seguito anche **“Codice di Autodisciplina”** o **“Codice”**), cui la Società ha formalmente aderito con delibera del Consiglio di Amministrazione assunta in data 20 dicembre 2016.

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

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito *internet* della Società<sup>4</sup>, 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 2016 e chiamata ad esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla Sezione Prima della medesima Relazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> 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 Consob”**) e Allegato 3A – schemi 7-bis e 7-ter Regolamento Consob.

<sup>2</sup> Art. 123-ter, comma 3, lett. a) e b), TUF.

<sup>3</sup> 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, nell'accezione del principio IAS 24. Nello specifico, nel corso dell'esercizio 2016, ad esclusione degli Amministratori (esecutivi o meno) e dei Sindaci effettivi, si è trattato dei Direttori delle *Business Unit* Energia, Mercato, Reti e Ambiente, del Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo e del Direttore Personale, Organizzazione e Sistemi Informativi.

<sup>4</sup> [www.gruppoiren.it](http://www.gruppoiren.it), sezione Investor Relations – Corporate Governance – Assemblee.

<sup>5</sup> Art. 123-ter, comma 6, TUF.







# Sezione Prima - Politica sulla Remunerazione 2017

## LA STRUTTURA DI GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ<sup>6</sup>

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato dall'Assemblea dei Soci del 9 maggio 2016, con mandato in scadenza con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2018.

Il Collegio Sindacale in carica è stato nominato dall'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2015, con mandato in scadenza con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2017.

Il Consiglio di Amministrazione di IREN, nella seduta del 9 maggio 2016, in conformità all'art. 25.2 del vigente Statuto della Società, ha: (i) conferito poteri al Presidente (nominato in pari data dall'Assemblea); (ii) nominato e conferito poteri al Vice Presidente e all'Amministratore Delegato.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 12 maggio 2016, ha nominato:

- il Comitato Controllo e Rischi, composto da tre Amministratori (la maggioranza dei quali indipendenti e uno dei quali designato dagli azionisti di minoranza);
- il Comitato per la Remunerazione e le Nomine ("**CRN**"), composto da tre Amministratori (la maggioranza dei quali indipendenti).

Il Consiglio di Amministrazione, nella medesima seduta, ha nominato un apposito Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, composto da Amministratori tutti indipendenti, uno dei quali designato dagli azionisti di minoranza ("**COPC**").

In data 20 dicembre 2016 il Consiglio di Amministrazione di IREN, in attuazione dell'invito di cui al Commento all'art. 4 del Codice, ha attribuito funzioni istruttorie di presidio della responsabilità sociale d'impresa al già costituito Comitato Controllo e Rischi (che, in conseguenza della delibera, ha assunto la denominazione di Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità – "**CCRS**").

## ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

I principali organi e soggetti coinvolti nella gestione della remunerazione degli Amministratori (anche investiti di particolari cariche ex art. 2389 cod. civ.), nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in coerenza con le previsioni normative e statutarie, sono:

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

In particolare, con riferimento al Consiglio di Amministrazione in carica, in data 9 maggio 2016 l'Assemblea dei Soci ha formulato principi in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

- il **Consiglio di Amministrazione**, che, in via esemplificativa:
  - definisce la struttura ed i compensi di qualsiasi natura per gli Amministratori statutariamente investiti di particolari cariche (Presidente, Vice Presidente e

<sup>6</sup> Per maggiori informazioni sulla struttura di *governance* di IREN si rinvia alla "Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari" riferita al 2016.

- Amministratore Delegato), ex art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del CRN e sentito anche il Collegio Sindacale, in linea con i criteri di determinazione adottati dall'Assemblea e nei limiti dell'importo massimo complessivo dalla medesima determinato per la remunerazione dei predetti soggetti;
- definisce il compenso per la partecipazione degli Amministratori ai Comitati costituiti in seno allo stesso Consiglio;
  - definisce gli obiettivi di riferimento a cui è correlata la componente variabile annua di breve periodo dell'Amministratore Delegato, sia in sede di definizione che al momento della consuntivazione, avvalendosi in particolare del supporto del CRN;
  - definisce, su proposta del CRN, una politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, approvando le Linee guida in materia di politica retributiva degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo;
  - predispone la Relazione annuale sulla Remunerazione, su proposta del CRN;
  - si avvale, per l'espletamento delle funzioni sopra elencate, del CRN, composto da Amministratori in maggioranza indipendenti.

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

- **l'Amministratore Delegato**, che, in via esemplificativa:
  - determina concretamente, tenuto conto di quanto stabilito nella politica per la remunerazione, le retribuzioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sentito, ove previsto, il CRN;
  - definisce, nello specifico, gli obiettivi di riferimento a cui è correlata la componente variabile annua dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avvalendosi del supporto del CRN, sia in sede di definizione che al momento della consuntivazione;
- il **Comitato per la Remunerazione e le Nomine**, nominato dal Consiglio di Amministrazione, che svolge le funzioni specificate nel paragrafo successivo;
- il **Collegio Sindacale**, che svolge i compiti ad esso attribuiti dall'art. 2389, comma 3, cod. civ., dal Codice (in specie in tema di attuazione delle regole di governo societario in materia di compensi e altri benefici) e dal Regolamento interno O.P.C. e partecipa, come membro invitato, nella persona del suo Presidente e/o di altro Sindaco effettivo, alle riunioni del CRN;
- il **Management Aziendale**, che supporta l'attività del CRN, con compiti di segreteria e assistenza in materia di Diritto Societario (a cura della Direzione Affari Societari) e fornendo elementi e dati necessari all'istruttoria dei temi affrontati (a cura della Direzione Personale).

## IL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E LE NOMINE DI IREN

### Composizione, attribuzioni e modalità di funzionamento

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine è composto da Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti, con Presidente scelto fra gli indipendenti.

Alla data di approvazione della presente Relazione<sup>7</sup> fanno parte del Comitato i seguenti Amministratori non esecutivi, per la maggior parte indipendenti: l'avv. Marta Rocco

<sup>7</sup> Sino al 9 maggio 2016 hanno fatto parte del Comitato i seguenti Amministratori non esecutivi, per la maggior parte indipendenti: la dott.ssa Fabiola Mascardi (indipendente) – con funzioni di Presidente – il dott. Augusto Buscaglia e il dott. Moris Ferretti (indipendente).

(indipendente) – che svolge le funzioni di Presidente del Comitato – il dott. Moris Ferretti (indipendente) e l'arch. Isabella Tagliavini.

Al momento della nomina, sulla base del *curriculum* professionale, il Consiglio di Amministrazione ha valutato in capo al dott. Moris Ferretti il possesso di una adeguata conoscenza ed esperienza in materia di politiche retributive.

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

Il Comitato svolge le funzioni di cui al Principio 6.P.4. e del Criterio Applicativo 6.C.5 del Codice – in materia di remunerazione – ed in particolare le seguenti funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione:

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

È previsto un flusso informativo nei confronti del Consiglio di Amministrazione. In specie, la Presidente riferisce regolarmente (tipicamente, in occasione della prima seduta utile) al Consiglio di Amministrazione sulle attività svolte dal Comitato, in ottemperanza a quanto raccomandato dal Codice.

Il Comitato in allora in carica ha riferito agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni. A tal fine, all'Assemblea annuale degli azionisti, tenutasi in data 9 maggio 2016, hanno partecipato la Presidente e un componente del Comitato in carica alla data dell'Assemblea.

Essendo il Comitato in carica composto in maggioranza da amministratori indipendenti, esso agisce altresì in qualità di Comitato Indipendenti, ai sensi del vigente Regolamento interno O.P.C., con riguardo alle decisioni che abbiano come oggetto la remunerazione degli Amministratori con deleghe e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società.

Nessun Amministratore ha preso parte alle riunioni del Comitato in cui sono state formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione inerenti alla propria remunerazione.

Alle riunioni del Comitato tenutesi nel 2016 hanno partecipato il Presidente del Collegio Sindacale e/o altro/i sindaco/i effettivo/i da lui designato/i.

Ai sensi del Criterio Applicativo 4.C.1. del Codice, ad alcune delle riunioni del Comitato, su invito del Comitato stesso, hanno partecipato dirigenti della Società, al fine di relazionare, per quanto di competenza, in merito a singoli punti all'ordine del giorno.

Il Comitato, nell'espletamento dei compiti ad esso affidati, ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti e può avvalersi dell'opera di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive, a condizione che questi non forniscano simultaneamente alla Direzione del Personale, agli

Amministratori o ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche servizi di significatività tale da compromettere in concreto l'indipendenza di giudizio dei consulenti stessi.

Per la scelta del consulente, il Comitato si attiene alle procedure aziendali e verifica preventivamente che esso non si trovi in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

#### Attività svolte nell'esercizio 2016 e programmate per l'esercizio 2017

Nel corso del 2016, il CRN si è riunito complessivamente 14 volte (8 volte a far data dal rinnovo) – con una partecipazione del 100% dei suoi componenti e la presenza del Presidente del Collegio Sindacale e/o di altro/i sindaco/i effettivo/i da lui designato/i – trattando i principali temi di seguito sintetizzati.

#### Principali temi affrontati nel 2016

gennaio 2016	Avvio dell'istruttoria per la fissazione degli obiettivi di <i>performance</i> per il 2016 per l'Amministratore Delegato di IREN e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo. Definizione della proposta di Linee guida in materia di politica retributiva degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo per il 2016.
febbraio - marzo 2016	Definizione della proposta (funzionale all'assunzione dei provvedimenti conseguenti da parte dei competenti organi di IREN) per gli obiettivi di <i>performance</i> per il 2016 per l'Amministratore Delegato di IREN e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo. Esame – anche ai sensi della normativa in materia di operazioni con parti correlate – di proposte retributive in ordine alla componente variabile della retribuzione di alcuni fra i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN. Primo esame della Relazione sulla Remunerazione di IREN relativa all'esercizio 2015.
aprile 2016	Prosecuzione dell'esame della Relazione sulla Remunerazione e formulazione della proposta funzionale all'assunzione dei provvedimenti di spettanza da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

#### Assemblea dei Soci del 9 maggio 2016 e nomina del nuovo Comitato per il triennio 2016-2018

	Insiadamento del Comitato e nomina dell'avv. Marta Rocco quale Presidente. Incontro con la Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine precedentemente in carica.
maggio 2016	Esame preliminare dei compensi per gli Amministratori investiti di particolari cariche nonché per i membri dei Comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione, funzionale all'adozione dei provvedimenti di competenza da parte dell'organo amministrativo, sentito il Collegio Sindacale. Analisi delle risultanze del voto assembleare sulla Sezione Prima della Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2015. Istruttoria in merito al grado di conseguimento degli obiettivi di <i>performance</i> di breve periodo assegnati per l'anno 2015 all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo. Monitoraggio circa l'esecuzione del Piano di Incentivazione di Lungo Termine Monetario 2015-2018 ai sensi del Regolamento sul Piano medesimo, con il supporto delle competenti strutture del Gruppo.
luglio 2016	Definizione di una proposta al Consiglio di Amministrazione della Società in merito all'aggiornamento della procedura per il monitoraggio della Soglia massima di compenso per i Consiglieri non esecutivi di IREN S.p.A., alla luce della deliberazione dell'Assemblea del 9 maggio 2016. Approfondimenti in merito a dati e tematiche afferenti alla Direzione Personale, Organizzazione e Sistemi Informativi di IREN S.p.A. Esame delle Linee Guida per la disciplina dei rimborsi spese per Amministratori e Sindaci di IREN e delle società da quest'ultima controllate in via preliminare rispetto alle deliberazioni di competenza dell'organo amministrativo.
settembre 2016	Validazione di un documento di programma del Comitato per la Remunerazione e le Nomine di IREN S.p.A. per il triennio 2016-2018, oggetto di presentazione al Consiglio di Amministrazione.
dicembre 2016	Approfondimento con la Direzione Personale, Organizzazione e Sistemi Informativi di IREN S.p.A. in merito ad aree e materie di competenza del Comitato.

Nel corso del 2017, alla data di approvazione della presente Relazione, il Comitato in carica si è già riunito, con la presenza del Presidente del Collegio Sindacale e/o di altro/i sindaco/i effettivo/i da lui designato/i, 5 volte (ovvero in data 31 gennaio, 21 febbraio, 22 febbraio, 23 marzo – con prosecuzione dei lavori in data 24 marzo 2017 – e 27 marzo 2017), ad esclusione della riunione congiunta di cui *infra*, e la sua attività si è focalizzata in particolare:

- 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 2017 correlati alla componente variabile di breve

periodo della remunerazione dell'Amministratore Delegato di IREN e dei soggetti individuati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo;

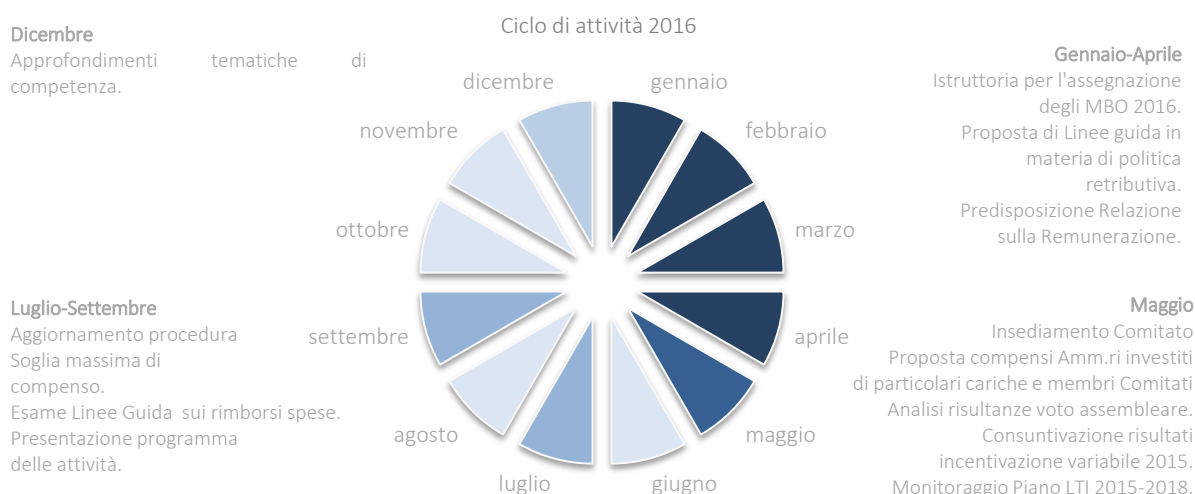
- sulla definizione della proposta di Linee guida in materia di politica retributiva degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 3 marzo 2017;
- sull'esame preliminare della presente Relazione, relativa all'esercizio 2016, ai fini della formulazione della proposta al Consiglio di Amministrazione della Società per l'assunzione dei provvedimenti di sua competenza.

In data 22 febbraio 2017 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 in materia di politica retributiva degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, in via preliminare rispetto alle deliberazioni di competenza dell'organo amministrativo della Società.

In particolare, da parte del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, 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 della "adeguatezza" delle medesime al fine ultimo della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

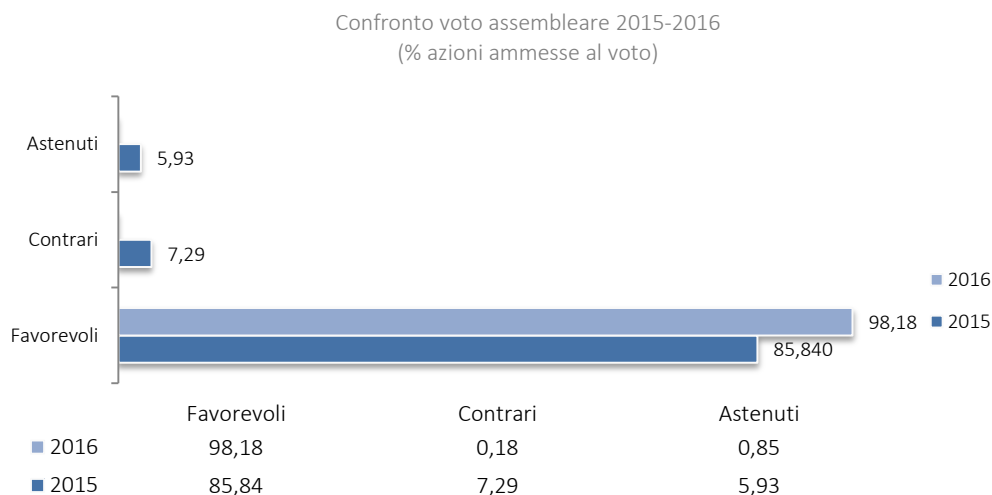
Le prossime riunioni per l'esercizio in corso avranno, fra l'altro, ad oggetto il monitoraggio circa l'esecuzione del Piano di Incentivazione di Lungo Termine Monetario 2015-2018 (in seguito anche "**Piano di Incentivazione di Lungo Termine Monetario**" o "**Piano Monetario ILT 2015-2018**"), la verifica circa il conseguimento degli obiettivi di *performance* di breve periodo assegnati per l'anno 2016 all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, l'analisi dei risultati di voto sulla Sezione Prima della presente Relazione (anche ai fini della formulazione delle Linee guida in materia di politica per la remunerazione per il prossimo esercizio), nonché l'espletamento delle attività contenute nel programma del Comitato per il triennio di mandato, presentato al Consiglio di Amministrazione della Società.

In particolare, nell'ambito delle attività calendarizzate da parte del Comitato, è stato previsto un approfondimento sulla "natura" delle c.d. clausole di *claw-back* e sui rispettivi profili giuslavoristici.



## RISULTANZE DEL VOTO ASSEMBLEARE

L'Assemblea dei Soci tenutasi in data 9 maggio 2016 ha deliberato in senso favorevole sulla Sezione Prima della Relazione sulla Remunerazione, con una percentuale di voti favorevoli pari al 98,18% delle azioni ammesse al voto, in aumento rispetto alle risultanze dell'esercizio 2015 (85,84% delle azioni ammesse al voto).



## ITER DI APPROVAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2017

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 esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo (**"Linee Guida"**), ai fini della predisposizione della presente Relazione, in particolare nella riunione del 22 febbraio 2017, in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina e previo confronto con il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

Le Linee Guida sono state quindi approvate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, nella riunione del 3 marzo 2017.

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.

Si precisa che, nel corso dell'esercizio 2016, la Direzione Personale, Organizzazione e Sistemi Informativi ha incaricato un consulente per l'attività di assistenza nella riprogettazione del sistema di *performance management* aziendale a seguito di procedura competitiva tra leader del settore.

## FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

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

Gli obiettivi della Politica sono l'incremento del valore per gli azionisti, il raggiungimento di risultati sostenibili e stabili nel breve e nel lungo periodo e la *retention* delle posizioni strategiche per la *governance* e per il *business*.

La componente retributiva variabile di lungo termine – introdotta dal 2015 nelle retribuzioni dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN con il Piano Monetario ILT 2015-2018 – persegue l'obiettivo di:

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

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

- una parte significativa della remunerazione dell'Amministratore Delegato della Società è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, anche di natura non economica, preventivamente individuati e determinati in coerenza con quanto *infra* riportato;
- la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi di IREN, tenuto conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta e del complesso degli incarichi attribuiti;
- sono previsti limiti massimi per le componenti variabili della retribuzione;
- la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- gli obiettivi di *performance* – ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili – sono predeterminati entro un limite massimo, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di breve e di medio-lungo periodo;
- sono previste intese contrattuali che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili di breve e di lungo periodo della remunerazione versate, determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (c.d. clausole di *claw-back*);
- l'indennità eventualmente prevista per la cessazione del rapporto di amministrazione deve essere definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione e non viene corrisposta qualora la cessazione del rapporto sia dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati;
- per quanto riguarda gli Amministratori non esecutivi, la remunerazione non è legata ai risultati economici conseguiti dall'emittente, ma commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto anche conto dell'eventuale partecipazione ad uno o più Comitati interni al Consiglio di Amministrazione.
- nessun Amministratore o Dirigente con Responsabilità Strategiche è destinatario di piani di remunerazione basati su azioni, fatta salva diversa motivata decisione dell'Assemblea dei Soci.

Come già è avvenuto nei precedenti esercizi, l'*iter* avviato per la definizione della Politica per la remunerazione degli Amministratori in carica/dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche relativa all'esercizio 2017 ha tenuto altresì conto:

- delle deliberazioni in materia di compensi agli Amministratori adottate dall'Assemblea degli Azionisti in data 9 maggio 2016, con particolare riferimento ai principi dell'onnicomprendività delle retribuzioni e dell'obbligo di reverse 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 politiche retributive adottate per la restante popolazione dirigenziale del Gruppo.

I Principi adottati dall'Assemblea degli azionisti del 9 maggio 2016, sostanzialmente già vigenti nel precedente mandato consiliare, con marginali modifiche, sono ispirati ad una logica di contenimento dei compensi e hanno inciso, apportando diverse innovazioni, sulla politica delle remunerazioni già elaborata ed applicata negli esercizi precedenti. Questi possono essere così enucleati:

- 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<sup>8</sup>; se taluno di detti dipendenti o dirigenti avrà diritto a percepire un compenso per cariche societarie ricoperte in società o enti estranei al Gruppo o, comunque, previa designazione di una società del Gruppo, è obbligato a riversare tale compenso alla società del Gruppo con la quale intercorre il rapporto di lavoro subordinato;
- principio del prevalente utilizzo dei Consiglieri di Amministrazione della Capogruppo IREN e del personale dipendente in seno agli organi amministrativi delle società in cui il Gruppo IREN esprime designazioni;
- principio della Soglia massima di compenso, in forza del quale in nessun caso un componente non esecutivo del Consiglio di Amministrazione di IREN per gli esercizi 2016-2018 potrà ricevere un compenso complessivo, per cariche ricoperte in società/Enti del Gruppo o, comunque, su designazione del Gruppo (compresi gli incarichi ricoperti in IREN S.p.A.), superiore a euro 70.000,00 annui lordi<sup>9</sup>, fatto salvo quanto stabilito per gli amministratori con deleghe<sup>10</sup>.

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 2016-2018 (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 anche con riferimento all'esercizio 2017.

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

<sup>8</sup> Come precisato *infra*, fa eccezione l'Amministratore Delegato di IREN, limitatamente alla sola componente retributiva fissa spettante per l'esercizio delle sue deleghe ex art. 2389, comma 3, cod. civ.

<sup>9</sup> Stante il limite massimo confermato dall'Assemblea dei Soci tenutasi in data 9 maggio 2016 in euro 70.000 annui lordi per i membri del Consiglio di Amministrazione a titolo di compenso complessivo, le somme deliberate eccedenti tale limite non vengono riconosciute. Si evidenzia che, mentre nel precedente mandato, come da procedura in allora vigente, la verifica del rispetto della Soglia massima di compenso veniva svolta assumendo come riferimento il periodo fra il 1° luglio dell'anno di riferimento e il 30 giugno dell'anno successivo, dal 9 maggio 2016, in conformità alla procedura come modificata dal Consiglio di Amministrazione previo mandato assembleare, la predetta verifica viene svolta assumendo come riferimento l'anno solare, con sostanziale equivalenza dei metodi e nel rispetto della finalità del principio.

<sup>10</sup> Per gli amministratori con deleghe (Presidente, Vicepresidente e Amministratore Delegato), in base al dettato assembleare del 9 maggio 2016, non è prevista l'applicazione del principio della Soglia massima di compenso (euro 70.000 annui lordi). Il prof. avv. Ettore Rocchi, all'atto della sua conferma quale Vicepresidente di IREN, avvenuta da parte del Consiglio di Amministrazione del 9 maggio 2016, ha dichiarato di volersi assoggettare volontariamente all'applicazione del principio della Soglia massima di compenso anche con riferimento al compenso fisso conferito ex art. 2389, comma 3, cod. civ. per la carica di Vicepresidente.



Si precisa che, avendo la Società già provveduto nel mandato 2013-2015, in via preliminare rispetto all'entrata in vigore della L. 98/2013, a riduzioni dei compensi complessivi stabiliti per i componenti dell'organo amministrativo dell'ordine del 35% circa rispetto ai compensi riconosciuti nel precedente mandato, in ottemperanza a quanto consentito dall'art. 23-bis, comma 5-sexies, D.L. 201/2011, non sono state sottoposte proposte funzionali a ulteriori riduzioni di compensi all'Assemblea convocata per il 9 maggio 2016, che ha proceduto al rinnovo dell'organo amministrativo.

L'obiettivo di contenimento dei compensi relativi a cariche societarie, che già ha ispirato i principi assembleari testé enunciati, fra cui soprattutto il principio della Soglia massima di compenso, ha trovato un'ulteriore declinazione in occasione del rinnovo degli organi amministrativi delle Società Capofiliera delle *Business Unit*. In tale sede sono stati ridotti, rispetto a quanto previsto nel precedente mandato, sia i compensi per la carica di Consigliere nelle predette società (per una percentuale pari al 20%), sia i compensi per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione ex art. 2389, comma 3, cod. civ. (per una percentuale pari al 16% circa).

Il compenso complessivo per il Collegio Sindacale attualmente in carica è stato stabilito (all'atto della nomina, da parte dell'Assemblea dei Soci tenutasi in data 28 aprile 2015) con una decurtazione del 36,6% circa rispetto al compenso riconosciuto nel precedente triennio.

## VARIAZIONI RISPETTO ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE APPROVATA NELL'ESERCIZIO PRECEDENTE

La Politica sulla Remunerazione descritta *infra* nella presente Relazione costituisce una graduale evoluzione di quanto applicato in precedenza, con le peculiarità di cui sotto, ferme restando le deliberazioni in materia dell'Assemblea degli azionisti del 9 maggio 2016 (con particolare riferimento ai principi dell'onnicomprendività delle retribuzioni e dell'obbligo di riverso), nonché le indicazioni espresse dagli azionisti pubblici sui titolari di posizioni apicali dai medesimi designati in base ai vigenti patti parasociali.

Le principali peculiarità della Politica sulla Remunerazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 3 marzo 2017, rispetto all'esercizio precedente attengono a quanto segue:

- si prevede la possibilità di effettuare una valutazione circa l'opportunità di introdurre Piani di incentivazione a Lungo Termine (LTI) c.d. *rolling*, in parallelo con gli aggiornamenti del Piano Industriale;
- sono stati parzialmente rivisti gli Indicatori di *performance* cui è correlata la corresponsione della componente variabile di breve periodo, riferita al 2017, della remunerazione dell'Amministratore Delegato in carica e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo;
- il sistema dei benefici non monetari è stato integrato con il piano di *welfare* aziendale, avviato per tutto il personale.

Inoltre, rispetto alla Politica sulla Remunerazione in essere nel corso del precedente esercizio, come da deliberazione dell'Assemblea dei Soci del 9 maggio 2016, che ha nominato l'organo amministrativo per il triennio 2016-2018, non è più prevista l'erogazione dell'emolumento a titolo di gettone di presenza per la partecipazione, da parte dei Consiglieri, alle sedute consiliari.

## ORIENTAMENTI E LINEE GUIDA DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE NELL'ESERCIZIO 2017

Il Consiglio di Amministrazione con riferimento all'esercizio 2017, considerato che:

- in occasione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione per il triennio 2013-2016, occorso da parte dell'Assemblea dei Soci del 27 giugno 2013, la Società ha applicato una significativa riduzione dei compensi complessivi dell'organo amministrativo rispetto ai compensi corrisposti nel precedente mandato, anche ai sensi del citato art. 23-bis D.L. 201/2011, e ha veicolato tale politica tra le società del Gruppo con organi in scadenza;
- in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione per il triennio 2016-2018, avvenuta da parte dell'Assemblea dei Soci del 9 maggio 2016, i compensi dell'organo amministrativo sono stati stabiliti in sostanziale continuità con i precedenti, avuto riguardo a un confronto svolto con riferimento ai compensi deliberati in altre società *multiutilities* comparabili a IREN S.p.A. per dimensione e *business*;
- è stata avviata una ridefinizione strategico-organizzativa per l'intero Gruppo, che ha avuto delle ricadute altresì sul sistema di remunerazioni;

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

Alla luce di tale contesto e degli obiettivi rilevanti per l'esercizio in corso, è opportuno collocare la Politica per la Remunerazione relativa all'anno 2017 delineandone le Linee Guida che seguono.

### Amministratori non esecutivi e componenti di Comitati endoconsiliari

Per i Consiglieri non esecutivi, le Linee Guida non prevedono cambiamenti rispetto alla Politica già vigente nel precedente esercizio. Si confermano, pertanto, i compensi stabiliti dall'Assemblea dei Soci del 9 maggio 2016 per la carica di Consigliere, in euro 23.000,00 annui lordi, oltre al rimborso per le spese sopportate in ragione dell'ufficio. Stante l'elevato *focus* sul tema, con la finalità di disciplinare compiutamente i criteri di individuazione di tali spese e le modalità operative e di controllo per il rimborso delle stesse, dal 2016 il Consiglio di Amministrazione ha adottato linee guida in materia di rimborsi spese per Amministratori e Sindaci.

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

Non è prevista, in linea con i precedenti esercizi, 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 a base azionaria.

Per gli Amministratori non esecutivi non sono previsti accordi che contemplino indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato o che prevedano indennità in caso di dimissioni o licenziamento senza giusta causa o se il loro rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica d'acquisto.

### Presidente

Con riferimento al Presidente, si fa riferimento al "pacchetto" complessivo determinato dal Consiglio di Amministrazione del 7 giugno 2016, così come meglio descritto *infra*.

Per il Presidente non sono previste indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato né componenti di incentivazione variabile di breve o di lungo termine.

Per quanto riguarda i benefici non monetari per il Presidente, le Linee Guida per il 2017 proseguono in linea di continuità con quanto stabilito per l'esercizio 2016, per cui si rimanda *infra* alla Sezione Seconda.

### Vice Presidente

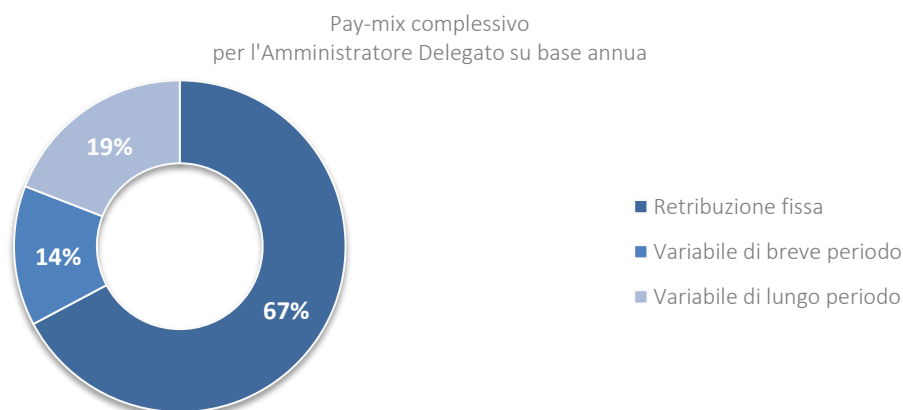
Con riferimento al Vice Presidente, si fa riferimento al "pacchetto" complessivo determinato dal Consiglio di Amministrazione del 7 giugno 2016, così come meglio descritto *infra*.

Per il Vice Presidente non sono previste indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato né componenti di incentivazione variabile di breve o di lungo termine.

Per quanto riguarda i benefici non monetari per il Vice Presidente, le Linee Guida per il 2017 proseguono in linea di continuità con quanto stabilito per l'esercizio 2016, per cui si rimanda *infra* alla Sezione Seconda.

### Amministratore Delegato

Fatto salvo quanto precisato *infra* in merito al piano di incentivazione variabile di breve periodo, per l'Amministratore Delegato in carica si fa riferimento al "pacchetto" complessivo nella sua articolazione e valore, così come definito dal Consiglio di Amministrazione del 3 dicembre 2014, previo parere favorevole del CRN, anche ai sensi del Regolamento interno OPC<sup>11</sup>, tenendo altresì conto di quanto deliberato dal Consiglio del 22 dicembre 2015, che ha approvato il Piano Monetario ILT 2015-2018 (a favore, tra l'altro, dell'Amministratore Delegato medesimo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo), e da ultimo modificato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione in carica del 7 giugno 2016, seduta nel corso della quale è stato determinato il compenso per la carica di Amministratore Delegato, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., previo parere del CRN, sentito il Collegio Sindacale, nel rispetto dei limiti da ultimo stabiliti dall'Assemblea del 9 maggio 2016.



Nello specifico, il contratto di lavoro dirigenziale a tempo determinato stipulato dallo stesso con la Società in qualità di Direttore Centrale *Operations* e Strategie di IREN, efficace a far tempo dal 1° gennaio 2015 sino al 31 dicembre 2019, prevede, oltre ai compensi non monetari (*fringe benefit*) in linea con la prassi precedentemente attuata dalla Società, una retribuzione annua fissa ("RAL") e un *bonus* annuo legato al raggiungimento di obiettivi di breve periodo predeterminati come Direttore Centrale *Operations* e Strategie di IREN (pari, nel valore massimo erogabile, ovvero al 100%, al 25% della RAL).

Ad integrazione di quanto sopra, a seguito dell'adozione del Piano Monetario ILT 2015-2018, per l'Amministratore Delegato in carica è previsto un incentivo monetario massimo, subordinatamente al conseguimento di obiettivi di lungo periodo, lievemente inferiore agli

<sup>11</sup> In data 28 aprile 2015, a valle dell'Assemblea che ha confermato il dott. Bianco quale Consigliere della Società sino alla scadenza del mandato dell'allora organo amministrativo (approvazione del bilancio al 31 dicembre 2015), il Consiglio di Amministrazione di IREN, previa sua nomina in qualità di Amministratore Delegato della Società, ha confermato il relativo pacchetto retributivo come definito in data 3 dicembre 2014.

importi annui per fisso e variabile (massimo erogabile) a breve “congelati” a fine 2015, in collegamento alla *performance* quadriennale rispetto ai *target* stabiliti per il Piano.

In base al contratto di lavoro stipulato, è inoltre previsto un emolumento annuo lordo quale compenso fisso ex art. 2389, comma 3, cod. civ. per l’assunzione delle responsabilità di Amministratore Delegato della Società.

Fatto salvo quanto appena esposto con riferimento al compenso fisso per la carica, anche per l’Amministratore Delegato, in quanto titolare di un rapporto di lavoro dipendente con la Società, è vincolante il principio di onnicomprensività della retribuzione corrisposta per il rapporto di lavoro dirigenziale, indicato nella delibera dell’Assemblea dei Soci del 9 maggio 2016, con conseguente non erogazione del compenso come 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.

#### Incentivazione variabile di breve periodo

Come anticipato, tenuto conto delle finalità sopra riportate, la Politica sulla remunerazione relativa all’Amministratore Delegato è articolata in una componente fissa annua lorda, una componente variabile lorda legata a obiettivi di breve periodo ed una componente variabile di lungo periodo.

La remunerazione variabile annua lorda di breve periodo dell’Amministratore Delegato è predeterminata entro un limite massimo (pari – nel valore massimo erogabile – al 25% della Retribuzione Annuale Lorda) ed è correlata al raggiungimento di obiettivi predefiniti e misurabili assegnati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del CRN.

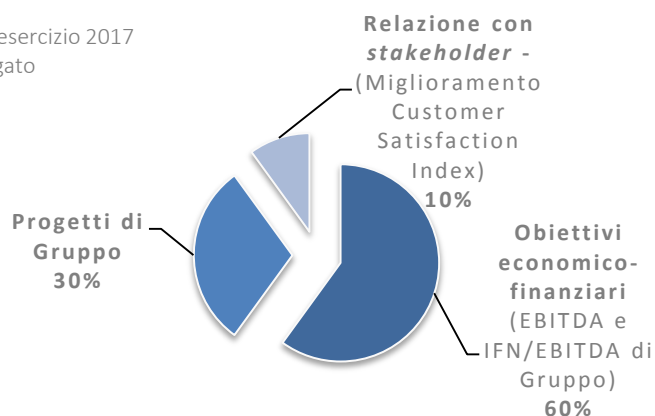
Il sistema di incentivazione di breve periodo per l’Amministratore Delegato, rappresentando un elemento della remunerazione volto a differenziare le prestazioni eccellenti senza alcuna forma di riconoscimento automatico e non collegato al conseguimento di obiettivi assegnati, persegue il fine di:

- consentire di apprezzare la *performance* su variabili quantitative e qualitative con un diretto collegamento alla *performance* aziendale;
- garantire il carattere incentivante e la significatività della componente variabile rispetto alla retribuzione 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.

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

Anche per il 2017, come per il 2016, la selezione degli indicatori di *performance* e dei relativi pesi per l’Amministratore Delegato ha l’obiettivo di collegare gli incentivi alle *performance* aziendali in un’ottica di ritorno dell’investimento e di miglioramento del servizio. Questa si è basata sui seguenti razionali: (i) monitoraggio degli obiettivi economico/finanziari principali per il Gruppo (Crescita Marginalità e Controllo Indebitamento), con un peso pari al 60%; (ii) condivisione delle responsabilità per progetti strategici di Gruppo, con un peso del 30% per indicatori di *performance* in specifici progetti di integrazione e/o di ottimizzazione; (iii) mantenimento del *focus* sul miglioramento della relazione con gli *stakeholder*, come raccomandato dal Consiglio di Amministrazione, con un peso del 10% per indicatori di *performance* collegati al tema della *corporate social responsibility*.

Obiettivi assegnati per l'esercizio 2017  
all'Amministratore Delegato



Con riferimento ai meccanismi di incentivazione, a partire dal 2016, sono state introdotte delle condizioni vincolanti, o “cancelli” (*gate*), collegati al mantenimento del giudizio su *investment grade* da parte di primaria agenzia di *rating*, con l’obiettivo di rafforzare la coerenza dei requisiti di *performance* e di allineamento di comportamenti premiati dai sistemi di retribuzione variabile.

Per ciascun indicatore di *performance*, è sempre prevista un valore soglia fissato al 60% dell’obiettivo, con un *target* al 100% dell’obiettivo. Non sono previsti meccanismi di differimento dell’erogazione di porzioni della remunerazione variabile di breve periodo rispetto al momento della maturazione.

Rispetto a prassi di mercato presenti in varie Società, è previsto di non premiare l’*overachievement* (vale a dire il superamento degli obiettivi definiti al livello di *budget*). Tuttavia, è stato individuato un obiettivo particolarmente rilevante e sfidante, il cui superamento in misura significativa dà luogo al riconoscimento di un *bonus* ad eventuale compensazione – pari al massimo al 20% e sempre nel rispetto dell’importo massimo erogabile stanziato – dell’eventuale mancato raggiungimento di altri obiettivi.

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

Da ultimo, è prevista una clausola di *claw-back*, di cui al Codice di Autodisciplina, per cui la retribuzione ed i compensi variabili per piani di Incentivazione di breve periodo non saranno dovuti e, se già erogati, dovranno essere restituiti, qualora:

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

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

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

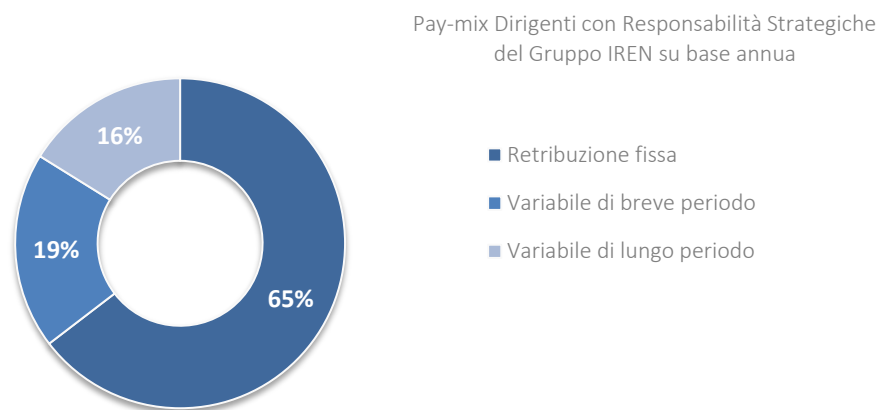
Si precisa che, qualora venissero conclusi accordi integrativi per il riconoscimento di indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica e/o lo scioglimento del rapporto con la Società, dette indennità sarebbero definite in modo tale che il loro ammontare complessivo non supererebbe un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione. Parimenti, ai sensi del vigente Codice di Autodisciplina, in occasione della cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un Amministratore esecutivo,

la Società rende note, ad esito dei processi interni che conducono all'attribuzione o al riconoscimento di dette indennità e/o degli altri benefici, informazioni dettagliate in merito, mediante un comunicato diffuso al mercato.

#### Benefici non monetari

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

#### Dirigenti con Responsabilità Strategiche



#### Remunerazione fissa

Gli interventi attuati nel 2015 con riferimento alla remunerazione fissa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, in coerenza con quanto previsto dalla Politica sulla Remunerazione approvata con riferimento al medesimo esercizio, erano finalizzati ad un allineamento della medesima ad un livello *target* corrispondente alla fascia medio-bassa del mercato di riferimento, ferma restando la scelta di evitare sia che ruoli con un peso superiore possano avere un pacchetto retributivo complessivo inferiore a quello di uno o più dei relativi riporti sia il potenziale determinarsi di squilibri fra i ruoli in esame, tenendo conto di fattori quali deleghe attribuite, caratteristiche delle Società gestite (numero dipendenti, fatturato, investimenti medi) e del settore merceologico in cui operano, nonché delle competenze richieste.

In specie, quanto alle indicazioni provenienti dagli Azionisti circa il trattamento remunerativo complessivo dell'Amministratore Delegato della Società Capogruppo (in quanto figura apicale dirigenziale – o meno – di diretta designazione da parte degli stessi ai sensi dei patti parasociali vigenti), la Politica per la Remunerazione adottata dalla Società, sin dal 2015, ha previsto che il non superamento dello stesso dovesse essere considerato in senso assoluto (quanto al rispetto della soglia massima), ma non in senso proporzionale sulle altre figure dirigenziali (di non diretta designazione da parte degli Azionisti), le quali potranno pertanto percepire retribuzioni e/o compensi superiori a quelli astrattamente derivanti da una rigida ponderazione rispetto alle responsabilità e alle funzioni dell'Amministratore Delegato.

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

Con riferimento alla Politica retributiva relativa all'esercizio 2016 dette scelte sono state confermate e non è stato effettuato alcun intervento sulla remunerazione fissa.

Al fine di valutare il corretto posizionamento retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine inserirà nel suo piano di lavoro specifico studio di comparazione retributiva, completando il percorso di verifica iniziato nel 2016, con particolare *focus* sul settore delle *utilities* e dell'energia in Italia e su ruoli analoghi in termini di contenuto/livello di responsabilità. Tale attività si ritiene importante altresì al fine di valutare la formulazione di proposte per l'adozione di provvedimenti anche per ridurre il rischio di perdita di risorse apicali.

#### Incentivazione variabile di breve periodo

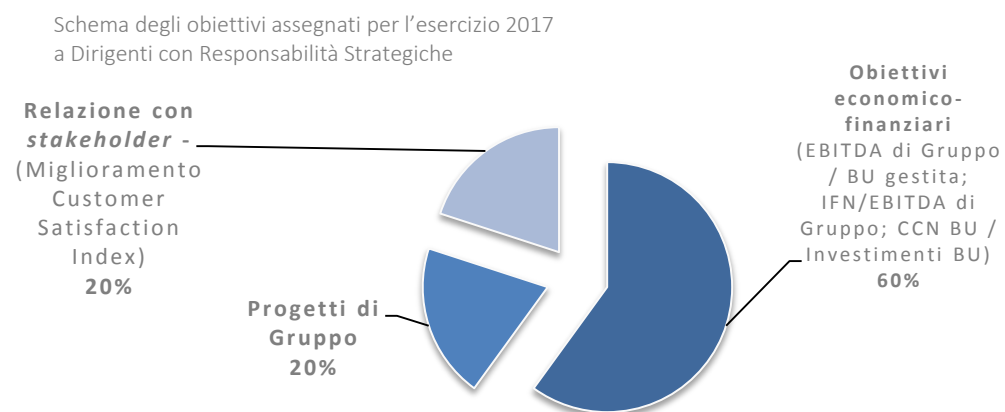
Il sistema di incentivazione di breve periodo per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, che persegue gli obiettivi specificati *supra* con riferimento all'Amministratore Delegato, prevede percentuali di retribuzione variabile presenti sul mercato per figure analoghe, percentuali che, dal 2016, si attestano in media nell'ordine del 30% circa della Retribuzione Annuale Lorda, a seguito di intervento in tal senso finalizzato a raggiungere un rapporto fra retribuzione incentivante a breve e RAL più aderente alle *best practices* di mercato.

Eventuali interventi in materia avverranno tenuto conto degli interventi sulla remunerazione fissa, di cui sopra.

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 attribuita con un collegamento esplicito all'incarico come Amministratore con deleghe ovvero a posizioni organizzative ricoperte.

Anche per il 2017, come per il 2016, la selezione degli Indicatori di *Performance* e dei relativi pesi si è basata sui razionali già in parte anticipati *supra* con riferimento all'Amministratore Delegato: (i) monitoraggio degli obiettivi economico/finanziari principali per il Gruppo/l'area di *business* gestita (Crescita Marginalità e Controllo Indebitamento/Investimenti), con un peso almeno pari al 50%; (ii) condivisione delle responsabilità per risultati economici e progetti strategici di Gruppo, definendo, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, almeno il 20% degli indicatori di *performance* per progetti di integrazione e/o di ottimizzazione; (iii) mantenimento del *focus* sul miglioramento della relazione con gli *stakeholder*, mediante l'individuazione – per alcuni destinatari – del 20% degli indicatori di *performance* collegato al tema della *corporate social responsibility*.

La struttura e il peso degli obiettivi assegnati per l'esercizio 2017 a Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN sono rappresentati – a mero scopo esemplificativo – nel grafico di seguito riportato.



Con riferimento all'*iter* seguito per la consuntivazione degli obiettivi assegnati ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai meccanismi di incentivazione e alle curve di *performance*, si rinvia *supra* a quanto esposto relativamente all'Amministratore Delegato della Società. In specie anche per il 2017, così come per il 2016, sono stati introdotti *gate* per l'erogazione degli obiettivi.

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

### Benefici non monetari

Anche per il 2017, i trattamenti economici non monetari per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono in linea con quelli del mercato, includendo non solo "strumenti di lavoro" e l'auto ad uso promiscuo, ma anche coperture previdenziali ed assicurative, fra cui le polizze c.d. "D&O" relative ad ipotesi di responsabilità civile e/o penale per fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni di dirigente e di Amministratore, l'assicurazione infortuni extra-professionali, la contribuzione ai fondi di previdenza e assistenza sanitaria contrattuali, un'assistenza sanitaria integrativa con estensione al nucleo familiare.

L'utilizzo di tali trattamenti viene valutato caso per caso.

I Dirigenti con responsabilità strategiche partecipano inoltre al piano di *welfare* aziendale stabilito per la totalità dei Dirigenti, con la possibilità di utilizzo di un pacchetto di beni o servizi alla persona o alla famiglia su scelta individuale; sull'utilizzo di tale strumento saranno effettuate ulteriori valutazioni.

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

Per tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono previsti i trattamenti e le competenze di fine rapporto stabilite dal contratto collettivo nazionale di riferimento.

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

### Incentivazione variabile di lungo periodo

Come esposto nella Relazione sulla Remunerazione afferente al 2015, in data 22 dicembre 2015 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e Nomine, ha approvato l'introduzione della componente retributiva variabile legata alle *performance* di medio-lungo termine del Gruppo IREN (con l'adozione del Piano Monetario ILT 2015-2018), destinato all'Amministratore Delegato, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché ad alcune risorse chiave per l'implementazione delle strategie di Gruppo. Il Piano Monetario ILT 2015-2018 approvato dal Consiglio di Amministrazione prevede la misurazione della *performance* con riferimento all'orizzonte quadriennale 2015-2018 (c.d. *vesting period*) e i relativi obiettivi sono collegati al Piano Industriale del Gruppo approvato nel giugno 2015.

Con riferimento alla figura di Amministratore Delegato in carica, il Piano Monetario ILT 2015-2018 prevede la possibilità di erogare un incentivo monetario massimo lievemente inferiore agli importi annui per fisso e per variabile (massimo erogabile) a breve "congelati" a fine 2015, in collegamento alla *performance* quadriennale rispetto ai target stabiliti per il Piano.

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, l'incentivo monetario massimo è stato stabilito in misura pari alla Retribuzione Annuale Lorda individuale "congelata" a fine 2015, in collegamento alla *performance* quadriennale rispetto ai target stabiliti per il Piano Industriale.

L'incentivo massimo verrà erogato in relazione al raggiungimento dei target strategici previsti dal Piano Industriale del Gruppo IREN, dopo la chiusura del bilancio di esercizio 2018.



Non sono previsti, né per l'Amministratore Delegato né per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, meccanismi di differimento della corresponsione di porzioni della remunerazione variabile di lungo termine rispetto al momento della maturazione, ma per ciascun anno del Piano Monetario ILT 2015-2018 viene accantonato a titolo prudenziale un importo pari all'importo massimo teoricamente raggiungibile.



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

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

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

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

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

Il Regolamento del Piano Monetario ILT 2015-2018 prevede l'azzeramento del premio e, qualora sia già stato liquidato, la sua restituzione in caso di comportamenti fraudolenti e/o in caso di mancato rispetto degli standard di compliance (clausola di *claw-back*).

In caso di cessazione del rapporto di lavoro di un beneficiario nel periodo di *vesting*, il Regolamento prevede inoltre che il beneficiario medesimo: (i) in presenza di una delle ipotesi di *bad leaver*, perda definitivamente il diritto all'erogazione del premio; ovvero (ii) in presenza di una delle ipotesi di *good leaver*, mantenga il diritto ad ottenere, al termine del periodo di *vesting* ed al verificarsi delle condizioni di *performance*, un quantitativo pro-rata del premio, in base all'insindacabile valutazione degli organi competenti in merito al livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

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

## COERENZA CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ E CON LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO

Gli interessi di lungo periodo della Società e la politica di gestione del rischio di Gruppo sono parte integrante del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi del Gruppo (cfr. Linee di indirizzo per il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, approvate dal Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 3 dicembre 2013; vigenti *Risk policies*), in conformità al quale è stata predisposta la Politica per la Remunerazione.

In data 22 febbraio 2017, anche in relazione a quanto emerso nell'espletamento dell'attività di *board evaluation* afferente all'esercizio 2016, si è tenuta una riunione congiunta fra il Comitato per la Remunerazione e le Nomine e il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità di IREN S.p.A. nel corso della quale è stato esaminato, nel rispetto delle funzioni e prerogative di rispettiva competenza, l'aggiornamento delle Linee guida in materia di politica retributiva degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, in via preliminare rispetto alle deliberazioni di competenza dell'organo amministrativo della Società.

## RIFERIMENTO A POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ

La definizione dell'architettura del Piano Monetario ILT 2015-2018 – che costituisce parte della Politica adottata dalla Società – è stata preceduta da un'attività di analisi delle prassi in tema di incentivazione a breve e lungo termine adottate da un panel di aziende appartenenti ad un *peer group* di riferimento e di aziende del settore Energy-Utilities Italia, svolta con il supporto di Mercer Italia.





## Sezione Seconda

### Prima parte – Attuazione politiche retributive 2016

Si fornisce, di seguito, la descrizione degli interventi retributivi attuati nel 2016 a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L'attuazione della politica retributiva relativa all'esercizio 2016, secondo quanto verificato dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Autodisciplina, 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.

#### Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

Il pacchetto retributivo degli Amministratori investiti di particolari cariche della Capogruppo in carica sino al 9 maggio 2016 era 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 18.000,00 annui lordi, nel mandato 2013-2015), al gettone di presenza per ciascuna seduta del Consiglio di Amministrazione, al rimborso delle spese sostenute nell'espletamento delle 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 in allora in carica, su proposta del competente Comitato e tenuto conto (i) dei limiti massimi fissati dall'Assemblea dei Soci del 27 giugno 2013; (ii) dei già richiamati principi generali in tema di retribuzione (principalmente, del principio di onnicomprensività della retribuzione da rapporto di lavoro dipendente) nonché – ove applicabile (iii) del principio della soglia massima di compenso.

Come anticipato, relativamente al mandato consiliare 2013-2015, l'Assemblea dei Soci aveva stabilito un limite massimo complessivo per i compensi fissi dei componenti del Consiglio di Amministrazione investiti di particolari cariche previste dallo Statuto, quantificandolo in euro 207.000,00 annui lordi (al netto dei 40.000 euro annui lordi per il Vice Presidente allora in carica) e incaricando il Consiglio di Amministrazione di provvedere alla ripartizione dei compensi entro il limite anzidetto.

Il pacchetto retributivo degli Amministratori investiti di particolari cariche della Capogruppo in carica dal 9 maggio 2016 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, nel mandato 2016-2018), 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 in carica, su proposta del competente Comitato e tenuto conto dei limiti massimi fissati dall'Assemblea dei Soci del 9 maggio 2016 e dei più volte richiamati principi assembleari in tema di retribuzione.

Come anticipato, relativamente al corrente mandato consiliare, 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 e incaricando il Consiglio di Amministrazione di provvedere alla ripartizione dei compensi entro il limite anzidetto.

#### Presidente

Con riferimento agli Amministratori che hanno ricoperto nel 2016 la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, 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<sup>12</sup>, nel rispetto dei *cap* massimi stabiliti dall'Assemblea dei Soci e su proposta del CRN, sentito il Collegio Sindacale. Detta remunerazione, come già anticipato, è da intendersi integrativa del compenso da amministratore stabilito dall'Assemblea dei Soci<sup>13</sup> nonché del rimborso delle spese e dei compensi non monetari (*fringe benefits*) in linea con la prassi precedentemente attuata dalla Società.

Per gli Amministratori che nel 2016 hanno ricoperto la carica di Presidente, non è stata prevista una componente variabile della retribuzione.

La somma degli ammontari sopra elencati ha costituito e costituisce un *plafond* massimo, anche per qualunque carica che il Presidente avesse a rivestire, in relazione al suo ruolo, in società e/o enti partecipati dalla Società e/o su designazione della Società e/o di società controllate, direttamente e/o indirettamente, esclusivamente e/o congiuntamente, dalla Società.

#### Vice Presidente

Con riferimento al Vice Presidente, la remunerazione annua lorda integrativa fissa per le deleghe conferitegli in conformità allo Statuto è stata stabilita dal Consiglio di Amministrazione di IREN<sup>14</sup>, nel rispetto dei *cap* massimi stabiliti dall'Assemblea dei Soci e su proposta del CRN, sentito il Collegio Sindacale.

Detta remunerazione, come già anticipato, è da intendersi integrativa del compenso da amministratore stabilito dall'Assemblea dei Soci e del rimborso delle spese<sup>15</sup>.

Su espressa dichiarazione dell'interessato a valle della nomina, detta remunerazione è stata volontariamente assoggettata al Principio della soglia massima di compenso deliberato dall'Assemblea dei Soci.

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

#### Amministratore Delegato

A far data dal 1° gennaio 2015 (data di inizio del rapporto di lavoro dirigenziale a tempo determinato dell'Amministratore Delegato in carica, dott. Massimiliano Bianco, con la Società, in qualità di Direttore Centrale *Operations* e Strategie di IREN) hanno trovato applicazione le condizioni di cui al contratto di lavoro dirigenziale fra il suddetto e la Società, approvate dal Consiglio di Amministrazione del 3 dicembre 2014, previo parere favorevole del CRN, anche ai sensi del Regolamento interno OPC, come *medio tempore* modificate (e riassunte *supra* al par. "Orientamenti e Linee Guida della Politica per la Remunerazione nell'esercizio 2017").

Fatto salvo quanto esposto con riferimento al compenso fisso per la carica, anche per il dott. Bianco, in quanto titolare di un rapporto di lavoro dipendente con la Società, è stato vincolante il principio di onnicomprensività della retribuzione corrisposta per il rapporto di lavoro dirigenziale, indicato, rispettivamente, nelle delibere delle adunanze dell'Assemblea dei Soci tenutesi in data 27 giugno 2013 e 9 maggio 2016.

<sup>12</sup> Per il Presidente in carica nel mandato 2013-2015, il compenso integrativo relativo alla carica *ex art.* 2389, comma 3, cod. civ. è stato stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 23 luglio 2013, nel rispetto dei limiti assembleari in allora vigenti. Per il Presidente attualmente in carica, il compenso integrativo relativo alla carica *ex art.* 2389, comma 3, cod. civ. è stato stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 7 giugno 2016, nel rispetto dei limiti assembleari vigenti.

<sup>13</sup> Nel precedente mandato, detto compenso era integrativo rispetto all'emolumento previsto a titolo di partecipazione alle sedute consiliari, la cui erogazione non è più prevista nel corrente mandato.

<sup>14</sup> Il prof. avv. Ettore Rocchi ha ricoperto la carica di Vice Presidente nel precedente mandato consiliare, a far data dal 4 giugno 2015. Il compenso integrativo relativo alla carica *ex art.* 2389, comma 3, cod. civ. è stato stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 28 luglio 2015, nel rispetto dei limiti assembleari in allora vigenti.

Nel vigente mandato, previa conferma quale Vice Presidente di IREN, il compenso integrativo relativo alla carica *ex art.* 2389, comma 3, cod. civ. è stato stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 7 giugno 2016, nel rispetto dei limiti assembleari attualmente vigenti.

<sup>15</sup> Nel precedente mandato, detto compenso era integrativo rispetto all'emolumento previsto a titolo di partecipazione alle sedute consiliari, la cui erogazione non è più prevista nel corrente mandato.

In conseguenza di quanto sopra, a far data dal 1° gennaio 2015, non sono stati erogati né il compenso come Amministratore né la somma corrisposta a titolo di gettone di presenza. In relazione all'adozione, da parte del Consiglio di Amministrazione della Società, nella seduta del 22 dicembre 2015, del Piano Monetario ILT 2015-2018, per il dott. Bianco è previsto un incentivo monetario massimo, in relazione al conseguimento di obiettivi di lungo periodo, lievemente inferiore agli importi annui percepiti per fisso e variabile a breve, in collegamento alla *performance* quadriennale rispetto ai target stabiliti per il Piano.

L'incentivo annuale per l'Amministratore Delegato riferito all'esercizio 2015 è stato corrisposto a fronte della positiva valutazione, da parte del Consiglio di Amministrazione del 7 giugno 2016, previa istruttoria del CRN, circa il conseguimento – in misura pari al 100% – degli obiettivi definiti per tale esercizio.

Nel corso del 2016, il Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere del CRN, ha definito la scheda degli obiettivi di *performance* di breve periodo per il dott. Bianco riferiti al predetto esercizio, di prossima consuntivazione da parte dei competenti organi della Società. Gli obiettivi di *performance* per il corrente esercizio (al superamento dei quali è subordinata la corresponsione della componente variabile di breve periodo della remunerazione) sono stati assegnati dal Consiglio di Amministrazione in data 3 marzo 2017 previo parere del CRN, in coerenza con la Politica sulla Remunerazione in pari data approvata e descritta nella presente Relazione.

#### Amministratori non esecutivi

La remunerazione dei Consiglieri non esecutivi in carica sino al 9 maggio 2016 è stata costituita da una componente predeterminata in cifra fissa annua, quantificata dall'Assemblea dei Soci del 27 giugno 2013 in euro 18.000 annui lordi, oltre al rimborso per le spese sopportate in ragione dell'ufficio.

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

Per quanto riguarda il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica, il compenso in qualità di Consigliere della Società *ex art.* 2389, comma 1, cod. civ. è stato determinato dall'Assemblea dei Soci del 9 maggio 2016 in euro 23.000 annui lordi, oltre al rimborso per le spese sopportate in ragione dell'ufficio.

Nell'attuale mandato consiliare non è più prevista l'erogazione di un emolumento a titolo di gettone di presenza per la partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione, Per gli Amministratori non esecutivi, non sono state previste forme di remunerazione variabili connesse ai risultati aziendali, né basate su azioni.

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

Si ricorda nuovamente in proposito che, in forza del Principio della soglia massima di compenso, di origine assembleare e avente valenza sia nel precedente, sia nel corrente mandato consiliare, in nessun caso un Consigliere non esecutivo della Capogruppo ha ricevuto un compenso complessivo, per sommatoria per vari incarichi e ruoli, superiore a euro 70.000,00 annui lordi, fatto salvo quanto stabilito per il Presidente e l'Amministratore Delegato<sup>16</sup>.

<sup>16</sup> Stante il limite massimo stabilito dall'Assemblea dei Soci in euro 70.000 annui lordi per i membri del Consiglio di Amministrazione a titolo di compenso complessivo, eventuali somme deliberate eccedenti tale limite non saranno riconosciute.

Nel precedente mandato, all'atto della sua nomina quale Vice Presidente di IREN, il prof. avv. Rocchi ha dichiarato di ritenere a sé applicabile il Principio della soglia massima di compenso deliberato dall'Assemblea dei Soci. Il predetto orientamento, che supera l'interpretazione letterale del Principio assembleare, è stato confermato dall'interessato anche nel corrente mandato, in occasione della sua conferma quale Vice Presidente.

## Gettone di presenza

Come anticipato, sino al 9 maggio 2016, la componente fissa del compenso degli Amministratori (escluso l'Amministratore Delegato) è stata integrata da una somma variabile corrisposta per la partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione, stabilita dall'Assemblea dei Soci del 27 giugno 2013 in massimi euro 700,00 lordi pro-capite per seduta, nel rispetto di un tetto massimo complessivo annuo per l'intero Consiglio di Amministrazione di euro 70.000,00.

Con riferimento a tale limite massimo, in data 29 aprile 2014, su *input* dell'allora Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha approvato le modalità di calcolo del gettone pro-capite per seduta.

Nella seduta del 7 giugno 2016, il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del CRN e tenuto conto dei criteri già approvati, ha determinato il *quantum* dovuto a titolo di gettone di presenza per le adunanze tenutesi dal 1° gennaio al 9 maggio 2016, determinandolo in euro 456,00 medi pro-capite per seduta (v. infra alla Sezione Seconda – Seconda parte – Tabella 2, alla voce "Gettone di presenza").

Nell'attuale mandato consiliare non è prevista l'erogazione di un emolumento a titolo di gettone di presenza per la partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione.

## Comitati interni al Consiglio di Amministrazione

Con riferimento al corrente mandato consiliare, per la partecipazione ai Comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione (Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità; Comitato per la Remunerazione e le Nomine; Comitato per le Operazioni con Parti Correlate) l'Assemblea dei Soci del 9 maggio 2016 ha deliberato *"(...) di stabilire che i compensi degli Amministratori che saranno designati quali componenti dei Comitati che saranno costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2016-2018 vengano deliberati dal Consiglio di Amministrazione nei limiti di un importo massimo complessivo pari ad euro 60.000 annui lordi, previa differenziazione dei relativi compensi tra Presidente e altri componenti in relazione al potenziale impegno richiesto anche in base all'eventuale rimodulazione delle funzioni (...)"*.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CRN, nella seduta del 7 giugno 2016, ha preso atto dell'indicazione assembleare<sup>17</sup> e, per quanto di competenza, ha deliberato *"(...) di riconoscere, per la partecipazione ai Comitati costituiti in data 12 maggio 2016 all'interno del Consiglio di Amministrazione della Società per gli esercizi 2016-2018 (Comitato per la Remunerazione e le Nomine; Comitato Controllo e Rischi; Comitato per le Operazioni con Parti Correlate), un compenso pari ad euro 10.000 annui lordi per il Presidente ed un compenso pari ad euro 5.000 annui lordi per gli altri due componenti"*, in sostanziale linea di continuità con quanto previsto nel precedente mandato.

## Benefici non monetari

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

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

Il Presidente in carica sino al 9 maggio 2016 non ha usufruito del *benefit* dell'auto aziendale.

Il Presidente in carica dal 9 maggio 2016 ha usufruito del *benefit* dell'auto aziendale.

<sup>17</sup> Si rammenta che, nelle more della scadenza del precedente mandato consiliare, era stato formulato un invito all'Assemblea a che venisse valutato un incremento dei compensi per gli Amministratori nominati per il triennio 2016-2018 e designati quali componenti dei Comitati costituiti all'interno del Consiglio (o, comunque, almeno per il Presidente), tenuto conto del ruolo rivestito dai Comitati nel sistema di corporate *governance* di IREN quale messo in evidenza dalle attività di autovalutazione annuali ed in relazione all'impegno, anche in termini di tempo, richiesto per lo svolgimento dell'incarico all'interno dei predetti Comitati. Anche tenuto conto del limite massimo stabilito dall'Assemblea, detto incremento non è stato deliberato.



Il Vicepresidente (in carica sia nell'attuale, sia nel precedente mandato consiliare) non ha usufruito di alcun *benefit* nel 2016.

Per quanto riguarda i dati gestiti dal Gruppo IREN come sostituto d'imposta rispettivamente del Presidente del Consiglio di Amministrazione, del Vice Presidente e dell'Amministratore Delegato, si rappresenta che vengono assoggettati alle tassazioni di legge tutti i compensi percepiti dai nominati a titolo di retribuzioni fisse e variabili nonché i vari *fringe benefit* risultanti alla Direzione del Personale di IREN, di seguito elencati:

- autovettura uso promiscuo (Amministratore Delegato e Presidente in carica dal 9 maggio 2016);
- utilizzo alloggio in locazione (Amministratore Delegato);
- componente extraprofessionale dell'assicurazione infortuni dirigenti del Gruppo IREN (Amministratore Delegato);
- copertura assicurativa specifica per malattia e infortuni per il Presidente.

#### Dirigenti con responsabilità strategiche

Ad eccezione degli Amministratori (esecutivi o meno) e dei Sindaci, nel corso del 2016 sono stati qualificati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo i Direttori delle *Business Unit*, il Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo e il Direttore Personale, Organizzazione e Sistemi Informativi della Società.

Di seguito si riportano – in forma aggregata – i trattamenti retributivi attuati nel corso dell'esercizio 2016 a favore dei suddetti.

Con riferimento al pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, questo è costituito da una retribuzione annua fissa e da una retribuzione variabile di breve periodo stabilita (nell'importo massimo) in misura pari al 33% circa della predetta remunerazione fissa, remunerazione fissa che nel 2016 è rimasta invariata.

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

Sono 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, nonché la partecipazione al piano di *welfare* previsto per la totalità dei Dirigenti.

L'incentivo annuale riferito all'esercizio 2015 è stato corrisposto a fronte della positiva valutazione, da parte dell'Amministratore Delegato della Società, previa istruttoria del CRN, circa il conseguimento – in misura pari al 98,6% circa – degli obiettivi definiti per tale esercizio per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo. Nel corso del 2016, l'Amministratore Delegato, previo parere del competente Comitato, ha definito le schede degli obiettivi di performance cui è subordinata la corresponsione della componente variabile della remunerazione riferita al predetto esercizio per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche; la liquidazione del compenso per gli obiettivi 2016 avrà luogo nel 2017, previa istruttoria circa l'effettivo raggiungimento che sarà svolta dal CRN.

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

Nel corso del 2016 non sono state deliberate e/o erogate indennità di fine carica/per la cessazione del rapporto di lavoro a favore di Amministratori e di altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

## Seconda parte – Compensi spettanti per l'esercizio 2016

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

### TABELLA 1. COMPENSI COMPLESSIVI SPETTANTI PER I COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEL COLLEGIO SINDACALE E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE NEI PERIODI DI RIFERIMENTO<sup>18</sup>.

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

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi <sup>19</sup>	Compensi per la partecipazione a Comitati <sup>20</sup>	Bonus e altri incentivi <sup>21</sup>	Benefici non monetari <sup>22</sup>	Altri compensi	Totale annuale dei compensi deliberati. Detti compensi sono erogabili nei limiti della Soglia massima di compenso <sup>(NB)</sup>	Indennità fine carica / cessazione rapporto di lavoro <sup>23</sup>
<b>AMMINISTRATORI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2016</b>										
Paolo Peveraro	Presidente	09/05-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	111,8	-	-	1,9	18,7 <sup>24</sup>	<b>132,5</b>	-
Massimiliano Bianco <sup>25</sup>	Amministratore Delegato	01/01-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	299	-	61,8	18,8	-	<b>379,6</b>	-
Ettore Rocchi <sup>26</sup>	Vice Presidente	01/01-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	94,3	-	-	-	-	<b>94,3</b>	-
Moris Ferretti <sup>27</sup>	Consigliere	01/01-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	34,2	5	-	-	-	<b>39,2</b>	-
Lorenza Franca Franzino	Consigliere	09/05-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	15,1	3,2	-	-	-	<b>18,3</b>	-
Alessandro Ghibellini <sup>28</sup>	Consigliere	01/01-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	64,1	5	-	-	-	<b>69,1</b>	-
Fabiola Mascardi <sup>29</sup>	Consigliere	01/01-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	76,8	5,4	-	-	-	<b>82,2</b>	-
Marco Mezzalama	Consigliere	09/05-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	15,3	3,2	-	-	-	<b>18,5</b>	-
Paolo Pietrogrande	Consigliere	09/05-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	14,9	6,3	-	-	-	<b>21,2</b>	-
Marta Rocco	Consigliere	09/05-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	14,9	6,2	-	-	-	<b>21,1</b>	-
Licia Soncini	Consigliere	09/05-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	14,9	3,2	-	-	-	<b>18,1</b>	-

(NB) Si precisa che, stante il limite massimo stabilito dall'Assemblea dei Soci tenutasi in data 27 giugno 2013 (e confermato dall'Assemblea dei Soci tenutasi in data 9 maggio 2016) in euro 70.000 annui lordi per i membri del Consiglio di Amministrazione a titolo di compenso complessivo, le somme deliberate eccedenti la Soglia massima di compenso nei periodi di riferimento NON vengono riconosciute. È incluso il Vicepresidente in carica (v. supra pagg. 10 e 22 della presente Relazione), mentre sono esclusi il Presidente e l'Amministratore Delegato. Si evidenzia che, nel precedente mandato, in conformità alla procedura in allora vigente, la verifica del rispetto della Soglia massima di compenso è stata svolta assumendo come riferimento, quale intervallo di tempo (annuale) per il computo di detta soglia, i periodi intercorrenti tra il 1° luglio dell'esercizio di riferimento ed il 30 giugno dell'esercizio successivo, a partire dalla data della nomina dei Consiglieri e sino alla data di cessazione dalla carica (9 maggio 2016). Dal corrente mandato, previa revisione dell'apposita procedura da parte del Consiglio di Amministrazione, la verifica del rispetto della Soglia massima di compenso (quale Principio confermato dall'Assemblea dei Soci che ha nominato l'organo amministrativo per il triennio 2016-2018) viene svolta assumendo come riferimento, quale intervallo di tempo (annuale) per il computo di detta soglia, l'anno solare, a partire dalla data della nomina dei Consiglieri (9 maggio 2016) e sino alla data di cessazione dalla carica (prevista con l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2018).

<sup>18</sup> In parentesi sono indicati i compensi non percepiti in forza del principio della onnicomprensività della retribuzione da lavoro dipendente.

<sup>19</sup> I compensi fissi ivi indicati sono comprensivi di (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalle Assemblee, **ancorché non corrisposti**; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex art. 2389 c. 3 cod. civ.; (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR, e sono dettagliati *infra* nella **Tabella 2**, con l'indicazione in nota dei compensi corrisposti in IREN ovvero in società controllate e/o collegate.

<sup>20</sup> Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2016, entro i limiti stabiliti dall'Assemblea, ha confermato un compenso di euro 10.000 annui lordi per la carica di Presidente di un Comitato endo-consiliare, e di euro 5.000 annui lordi per la carica di membro (come già in essere nel precedente mandato). V. *infra* **Tabella 3** per l'indicazione dei Comitati di cui l'amministratore fa parte nonché dei compensi, secondo un criterio di competenza, spettanti per la partecipazione ai medesimi nei periodi di riferimento.

<sup>21</sup> 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 obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 4 (colonne 2 (A), 3 (B) e 4), alla quale si rinvia. Nella Relazione sulla Remunerazione afferente al 2015 era stato considerato nel totale anche l'importo di cui alla colonna 2 (B) della Tabella 4 (pag. 30 della Relazione).

<sup>22</sup> Sono ivi indicati gli ammontari dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale), comprese le eventuali polizze assicurative. I benefici non monetari si riferiscono a coperture assicurative stipulate dalla Società a favore del soggetto, al valore convenzionale dell'auto utilizzata dal soggetto nonché dell'eventuale locazione dell'alloggio, per il periodo di riferimento. Non sono indicati, in quanto non imponibili fiscalmente, per l'Amministratore Delegato e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, gli importi per polizze vita stipulate collettivamente (stimati in euro 7.000) e, per i soli Dirigenti con Responsabilità Strategiche, quelli per *welfare* aziendale (euro 11.200 in totale); per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, inoltre, per *policy* di Gruppo gli imponibili fiscali per uso auto ad uso promiscuo (pari a euro 21.028 circa) sono azzerati dalla corrispondente trattenuta in busta paga su base mensile.

<sup>23</sup> Sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all'assunzione di impegni di non concorrenza.

<sup>24</sup> Comprende i compensi spettanti *pro quota* in qualità di Sindaco effettivo di IREN Mercato (euro 30.000 annui lordi) e di IRETI (euro 19.000 annui lordi) – sino al 12 aprile 2016 – nonché di AMIAT sino al 13 aprile 2016 (euro 17.000 annui lordi).

<sup>25</sup> Già Amministratore Delegato in carica nel precedente mandato, a far data dal 1° dicembre 2014, il dott. Massimiliano Bianco è stato confermato alla carica di Consigliere dall'Assemblea degli azionisti tenutasi il 9 maggio 2016 (sino all'approvazione del bilancio della Società al 31 dicembre 2018), nonché alla carica di Amministratore Delegato della Società (con conferimento dei relativi poteri) dal Consiglio di Amministrazione della Società tenutosi in pari data.

<sup>26</sup> Già Consigliere della Società nel precedente mandato (e Vicepresidente dal 4 giugno 2015), il prof. avv. Ettore Rocchi è stato confermato in qualità di Vice Presidente dal Consiglio di Amministrazione della Società tenutosi in data 9 maggio 2016, immediatamente a valle dell'Assemblea dei Soci tenutasi in pari data che ha deliberato in merito al rinnovo dell'organo amministrativo per il triennio 2016-2018.

<sup>27</sup> Già in carica nel precedente mandato, a partire dal 4 giugno 2015, è stato nominato quale Consigliere per il triennio 2016-2018 dall'Assemblea tenutasi in data 9 maggio 2016.

<sup>28</sup> Già in carica nel precedente mandato, è stato nominato quale Consigliere per il triennio 2016-2018 dall'Assemblea tenutasi in data 9 maggio 2016.

<sup>29</sup> Già in carica nel precedente mandato, è stata nominata quale Consigliere per il triennio 2016-2018 dall'Assemblea tenutasi in data 9 maggio 2016.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi <sup>30</sup>	Compensi per la partecipazione a Comitati <sup>20</sup>	Bonus e altri incentivi <sup>21</sup>	Benefici non monetari <sup>22</sup>	Altri compensi	Totale annuale dei compensi deliberati. Detti compensi sono erogabili nei limiti della Soglia massima di compenso <sup>(NB)</sup>	Indennità fine carica / cessazione rapporto di lavoro <sup>23</sup>
Isabella Tagliavini	Consigliere	09/05-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	15,3	3,2	-	-	-	18,5	-
Barbara Zanardi <sup>30</sup>	Consigliere	01/01-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	32,9	11,6	-	-	-	44,5	-
AMMINISTRATORI CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2016										
Francesco Profumo	Presidente	01/01-09/05/2016	09/05/2016	62,4	-	-	4,1	-	66,5	-
Franco Amato	Consigliere	01/01-09/05/2016	09/05/2016	8,2	5,4	-	-	-	13,6	-
Lorenzo Bagnacani	Consigliere	01/01-09/05/2016	09/05/2016	18,5	-	-	-	-	18,5	-
Roberto Bazzano	Consigliere	01/01-09/05/2016	09/05/2016	45,1	-	-	-	-	45,1	-
Augusto Buscaglia	Consigliere	01/01-09/05/2016	09/05/2016	8,7	1,8	-	-	-	10,5	-
Tommaso Dealessandri	Consigliere	01/01-09/05/2016	09/05/2016	87,7	-	-	-	-	87,7	-
Anna Ferrero	Consigliere	01/01-09/05/2016	09/05/2016	18,3	-	-	-	-	18,3	-
Totale dei compensi spettanti al Consiglio di Amministrazione				1.052,4	59,7	61,8	24,8	18,7	1.217,4	-
SINDACI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2016										
Michele Rutigliano	Presidente	01/01-31/12/2016	Appr. Bil. 2017	46,6	-	-	-	-	46,6	-
Annamaria Fellegara	Sindaco Effettivo	01/01-31/12/2016	Appr. Bil. 2017	79	-	-	-	-	79	-
Emilio Gatto	Sindaco effettivo	01/01-31/12/2016	Appr. Bil. 2017	30,2	-	-	-	-	30,2	-
Totale compensi spettanti al Collegio Sindacale				155,8	-	-	-	-	155,8	-
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE <sup>31</sup>										
Totale compensi Dirigenti con Responsabilità Strategiche <sup>32</sup>				1.257,6	-	375	22,7	-	1.655,3	-
<i>(i) di cui compensi nella società che redige il bilancio</i>				1.257,6	-	375	22,7	-	1.655,3	-
<i>(ii) di cui compensi da società controllate/collegate</i>				-	-	-	-	-	-	-

(NB) Si precisa che, stante il limite massimo stabilito dall'Assemblea dei Soci tenutasi in data 27 giugno 2013 (e confermato dall'Assemblea dei Soci tenutasi in data 9 maggio 2016) in euro 70.000 annui lordi per i membri del Consiglio di Amministrazione a titolo di compenso complessivo, le somme deliberate eccedenti la Soglia massima di compenso nei periodi di riferimento NON vengono riconosciute. È incluso il Vicepresidente in carica (v. supra pagg. 10 e 22 della presente Relazione), mentre sono esclusi il Presidente e l'Amministratore Delegato. Si evidenzia che, nel precedente mandato, in conformità alla procedura in allora vigente, la verifica del rispetto della Soglia massima di compenso è stata svolta assumendo come riferimento, quale intervallo di tempo (annuale) per il computo di detta soglia, i periodi intercorrenti tra il 1° luglio dell'esercizio di riferimento ed il 30 giugno dell'esercizio successivo, a partire dalla data della nomina dei Consiglieri e sino alla data di cessazione dalla carica (9 maggio 2016). Dal corrente mandato, previa revisione dell'apposita procedura da parte del Consiglio di Amministrazione, la verifica del rispetto della Soglia massima di compenso (quale Principio confermato dall'Assemblea dei Soci che ha nominato l'organo amministrativo per il triennio 2016-2018) viene svolta assumendo come riferimento, quale intervallo di tempo (annuale) per il computo di detta soglia, l'anno solare, a partire dalla data della nomina dei Consiglieri (9 maggio 2016) e sino alla data di cessazione dalla carica (prevista con l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2018).

<sup>30</sup> Già in carica nel precedente mandato, è stata nominata quale Consigliere per il triennio 2016-2018 dall'Assemblea tenutasi in data 9 maggio 2016.

<sup>31</sup> Nel corso del 2016 tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati dipendenti di IREN S.p.A.

<sup>32</sup> Il dato viene fornito con riferimento a n. 7 soggetti che hanno ricoperto, per tutto l'esercizio 2016, il ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN (escluso l'Amministratore Delegato della Società).

**TABELLA 2. DETTAGLIO DEI COMPENSI FISSI SPETTANTI AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE NEI PERIODI DI RIFERIMENTO<sup>33</sup>.**

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

Nome e Cognome	Carica Ricoperta	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	DETTAGLIO COMPENSI FISSI					Totale compensi fissi deliberati. Detti compensi sono erogabili nei limiti della Soglia massima di compenso <sup>(NB)</sup>
				Emolumenti deliberati da Assemblea	Gettone di presenza <sup>34</sup>	Emolumento fisso per carica	Rimborsi spese forfettari	Emolumento da retribuzione fissa da lavoro dipendente	
<b>AMMINISTRATORI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2016</b>									
Paolo Peveraro	Presidente	09/05-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	14,8 <sup>35</sup>	-	97	-	-	<b>111,8</b>
Massimiliano Bianco	Amministratore Delegato	01/01-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	(21,3)	-	52 <sup>36</sup>	-	247	<b>299</b>
Ettore Rocchi	Vice Presidente	01/01-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	31,2 <sup>37</sup>	2,3	60,8 <sup>38</sup>	-	-	<b>94,3</b>
Moris Ferretti	Consigliere	01/01-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	31,1 <sup>39</sup>	2,3	0,8 <sup>40</sup>	-	-	<b>34,2</b>
Lorenza Franca Franzino	Consigliere	09/05-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	15,1 <sup>41</sup>	-	-	-	-	<b>15,1</b>
Alessandro Ghibellini	Consigliere	01/01-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	31,4 <sup>42</sup>	2,3	30,4 <sup>43</sup>	-	-	<b>64,1</b>
Fabiola Mascardi	Consigliere	01/01-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	41,3 <sup>44</sup>	2,3	33,2 <sup>45</sup>	-	-	<b>76,8</b>
Marco Mezzalama	Consigliere	09/05-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	15,3 <sup>46</sup>	-	-	-	-	<b>15,3</b>
Paolo Pietrogrande	Consigliere	09/05-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	14,9	-	-	-	-	<b>14,9</b>
Marta Rocco	Consigliere	09/05-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	14,9	-	-	-	-	<b>14,9</b>
Licia Soncini	Consigliere	09/05-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	14,9	-	-	-	-	<b>14,9</b>
Isabella Tagliavini	Consigliere	09/05-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	15,3 <sup>47</sup>	-	-	-	-	<b>15,3</b>
Barbara Zanardi	Consigliere	01/01-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	31,6 <sup>48</sup>	1,3	-	-	-	<b>32,9</b>
<b>AMMINISTRATORI CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2016</b>									
Francesco Profumo	Presidente	01/01-09/05/2016	09/05/2016	6,4	2,3	53,7	-	-	<b>62,4</b>
Franco Amato	Consigliere	01/01-09/05/2016	09/05/2016	6,4	1,8	-	-	-	<b>8,2</b>
Lorenzo Bagnacani	Consigliere	01/01-09/05/2016	09/05/2016	8 <sup>49</sup>	2,3	8,2 <sup>50</sup>	-	-	<b>18,5</b>

<sup>(NB)</sup> Si precisa che, stante il limite massimo stabilito dall'Assemblea dei Soci tenutasi in data 27 giugno 2013 (e confermato dall'Assemblea dei Soci tenutasi in data 9 maggio 2016) in euro 70.000 annui lordi per i membri del Consiglio di Amministrazione a titolo di compenso complessivo, le somme deliberate eccedenti la Soglia massima di compenso nei periodi di riferimento NON vengono riconosciute. È incluso il Vicepresidente in carica, mentre sono esclusi il Presidente e l'Amministratore Delegato. Si evidenzia che, nel precedente mandato, in conformità alla procedura in allora vigente, la verifica del rispetto della Soglia massima di compenso è stata svolta assumendo come riferimento, quale intervallo di tempo (annuale) per il computo di detta soglia, i periodi intercorrenti tra il 1° luglio dell'esercizio di riferimento ed il 30 giugno dell'esercizio successivo, a partire dalla data della nomina dei Consiglieri e sino alla data di cessazione dalla carica (9 maggio 2016). Dal corrente mandato, previa revisione dell'apposita procedura da parte del Consiglio di Amministrazione, la verifica del rispetto della Soglia massima di compenso (quale Principio confermato dall'Assemblea dei Soci che ha nominato l'organo amministrativo per il triennio 2016-2018) viene svolta assumendo come riferimento, quale intervallo di tempo (annuale) per il computo di detta soglia, l'anno solare, a partire dalla data della nomina dei Consiglieri (9 maggio 2016) e sino alla data di cessazione dalla carica (prevista con l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2018).

<sup>33</sup> In parentesi sono indicati i compensi non percepiti in forza del principio della onnicomprensività della retribuzione da lavoro dipendente.

<sup>34</sup> Nel precedente mandato, in conformità alle indicazioni dell'Assemblea del 27 giugno 2013, il valore del gettone di presenza alle riunioni del Consiglio di Amministrazione è stato determinato entro un limite di euro 700,00 per seduta, nel rispetto di un *cap* complessivo di euro 70.000,00 annui complessivi, fermo restando quanto sopra precisato nella nota *sub* 18) e nella nota contrassegnata con "NB". Nel corrente mandato (2016-2018), come da indicazione dell'Assemblea del 9 maggio 2016, non è prevista l'erogazione di un emolumento a titolo di gettone di presenza per la partecipazione da parte degli Amministratori alle sedute consiliari.

<sup>35</sup> Corrisponde al compenso *pro quota* spettante per la carica di Consigliere di IREN dal 9 maggio 2016 (euro 23.000 annui lordi).

<sup>36</sup> Nel precedente mandato l'emolumento per la carica di Amministratore Delegato è stato stabilito dal Consiglio di Amministrazione in euro 42.500 annui lordi, avuto riguardo ai limiti assembleari in allora in essere. Nell'attuale mandato, il compenso per la carica è stato stabilito dal Consiglio di Amministrazione in euro 57.000 annui lordi, avuto riguardo ai limiti deliberati dall'Assemblea dei Soci del 9 maggio 2016.

<sup>37</sup> Comprende il compenso spettante in qualità di Consigliere di IREN (euro 18.000 annui lordi nel mandato 2013-2015 ed euro 23.000 annui lordi nel mandato 2016-2018) e di Consigliere di IREN Energia *pro quota* sino al 28 dicembre 2016 (euro 10.000 annui lordi). Per le cariche di Consigliere di IREN Rinnovabili e Greensource non sono stati deliberati compensi.

<sup>38</sup> Compenso per la carica di Vicepresidente di IREN S.p.A. (stabilito in euro 40.000 annui lordi, di cui euro 14.500 concretamente erogabili, nel precedente mandato ed in euro 40.000 annui lordi nel corrente mandato) e di Presidente di IREN Energia *pro quota* sino al 28 dicembre 2016 (euro 30.000 annui lordi). Per le cariche dal medesimo detenute (i) in qualità di Presidente di IREN Rinnovabili e (ii) in qualità di Presidente di Greensource, i competenti organi non hanno deliberato compensi.

<sup>39</sup> Comprende il compenso spettante in qualità di Consigliere di IREN (euro 18.000 annui lordi nel mandato 2013-2015 ed euro 23.000 annui lordi nel mandato 2016-2018), nonché i compensi spettanti *pro quota* in qualità di Consigliere di IRETI sino al 14 dicembre 2016 (euro 10.000 annui lordi) e di IREN Mercato, a partire dal 20 dicembre 2016 (euro 8.000 annui lordi).

<sup>40</sup> Corrisponde al compenso spettante in qualità di Presidente di IREN Mercato, a partire dal 20 dicembre 2016 (euro 25.000 annui lordi).

<sup>41</sup> Comprende i compensi spettanti *pro quota* in qualità di Consigliere di IREN dal 9 maggio 2016 (euro 23.000 annui lordi), nonché di IREN Mercato, a partire dal 20 dicembre 2016 (euro 8.000 annui lordi).

<sup>42</sup> Comprende il compenso spettante in qualità di Consigliere di IREN (euro 18.000 annui lordi nel mandato 2013-2015 ed euro 23.000 annui lordi nel mandato 2016-2018) nonché i compensi spettanti *pro quota* in qualità di Consigliere di IRETI sino al 14 dicembre 2016 (euro 10.000 annui lordi) e di IREN Ambiente dal 6 dicembre 2016 (euro 8.000 annui lordi).

<sup>43</sup> Comprende i compensi spettanti *pro quota* in qualità di Presidente di IRETI sino al 14 dicembre 2016 (euro 30.000 annui lordi) e di IREN Ambiente dal 6 dicembre 2016 (euro 25.000 annui lordi).

<sup>44</sup> Comprende il compenso spettante in qualità di Consigliere di IREN (euro 18.000 annui lordi nel mandato 2013-2015 ed euro 23.000 annui lordi nel mandato 2016-2018), nonché i compensi spettanti *pro quota* in qualità di Consigliere di IREN Energia (euro 10.000 annui lordi nel mandato terminato in data 28 dicembre 2016 ed euro 8.000 annui lordi nel corrente mandato); (ii) Consigliere di Mediterraneo delle Acque dal 26 giugno 2014 (euro 10.000 annui lordi).

<sup>45</sup> Compenso per la carica di Presidente di Mediterraneo delle Acque (euro 33.200 annui lordi).

<sup>46</sup> Comprende i compensi spettanti *pro quota* in qualità di Consigliere di IREN dal 9 maggio 2016 (euro 23.000 annui lordi), nonché di IRETI, a partire dal 14 dicembre 2016 (euro 8.000 annui lordi).

<sup>47</sup> Comprende i compensi spettanti *pro quota* in qualità di Consigliere di IREN dal 9 maggio 2016 (euro 23.000 annui lordi), nonché di IRETI, a partire dal 14 dicembre 2016 (euro 8.000 annui lordi).

<sup>48</sup> Comprende il compenso spettante in qualità di Consigliere di IREN (euro 18.000 annui lordi nel mandato 2013-2015 ed euro 23.000 annui lordi nel mandato 2016-2018), nonché i compensi spettanti *pro quota* in qualità di Consigliere di IREN Mercato sino al 20 dicembre 2016 (euro 10.000 annui lordi) e di IREN Ambiente dal 6 dicembre 2016 (euro 8.000 annui lordi).

<sup>49</sup> Comprende i compensi *pro quota* spettanti in qualità di Consigliere di IREN sino al 9 maggio 2016 (euro 18.000 annui lordi), nonché di AMIAT dal 13 ottobre 2016 (euro 7.500 annui lordi).

Nome e Cognome	Carica Ricoperta	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Emolumenti deliberati da Assemblea	Gettone di presenza <sup>51</sup>	Emolumento fisso per carica	Rimborsi spese forfettari	Emolumento da retribuzione fissa da lavoro dipendente	Totale compensi fissi deliberati. Detti compensi sono erogabili nei limiti della Soglia massima di compenso <sup>(NB)</sup>
Roberto Bazzano	Consigliere	01/01-09/05/2016	09/05/2016	15,8 <sup>52</sup>	1,3	28 <sup>53</sup>	-	-	45,1
Augusto Buscaglia	Consigliere	01/01-09/05/2016	09/05/2016	6,4	2,3	-	-	-	8,7
Tommaso Dealessandri	Consigliere	01/01-09/05/2016	09/05/2016	26,2 <sup>54</sup>	2,3	59,2 <sup>55</sup>	-	-	87,7
Anna Ferrero	Consigliere	01/01-09/05/2016	09/05/2016	16 <sup>56</sup>	2,3	-	-	-	18,3
<b>Totale compensi fissi Consiglio di Amministrazione</b>				<b>357</b>	<b>25,1</b>	<b>423,3</b>	-	<b>247</b>	<b>1.052,4</b>
<b>SINDACI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2016</b>									
Michele Rutigliano	Presidente	01/01-31/12/2016	Appr. Bil. 2017	46,6 <sup>57</sup>	-	-	-	-	46,6
Annamaria Fellegara	Sindaco Effettivo	01/01-31/12/2016	Appr. Bil. 2017	79 <sup>58</sup>	-	-	-	-	79
Emilio Gatto	Sindaco effettivo	01/01-31/12/2016	Appr. Bil. 2017	30,2 <sup>59</sup>	-	-	-	-	30,2
<b>Totale compensi fissi Collegio Sindacale</b>				<b>155,8</b>	-	-	-	-	<b>155,8</b>
<b>DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</b>									
<b>Totale compensi fissi Dirigenti con Responsabilità Strategiche<sup>60</sup></b>				<b>(110,7)</b>	-	<b>(22,2)</b>	-	<b>1.257,6</b>	<b>1.257,6</b>
(i)	di cui compensi nella società che redige il bilancio			-	-	-	-	1.257,6	1.257,6
(ii)	di cui compensi da società controllate/collegate			(110,7)	-	(22,2)	-	-	-

(NB) Si precisa che, stante il limite massimo stabilito dall'Assemblea dei Soci tenutasi in data 27 giugno 2013 (e confermato dall'Assemblea dei Soci tenutasi in data 9 maggio 2016) in euro 70.000 annui lordi per i membri del Consiglio di Amministrazione a titolo di compenso complessivo, le somme deliberate eccedenti la Soglia massima di compenso nei periodi di riferimento NON vengono riconosciute. È incluso il Vicepresidente in carica (v. supra pagg. 10 e 22 della presente Relazione), mentre sono esclusi il Presidente e l'Amministratore Delegato. Si evidenzia che, nel precedente mandato, in conformità alla procedura in allora vigente, la verifica del rispetto della Soglia massima di compenso è stata svolta assumendo come riferimento, quale intervallo di tempo (annuale) per il computo di detta soglia, i periodi intercorrenti tra il 1° luglio dell'esercizio di riferimento ed il 30 giugno dell'esercizio successivo, a partire dalla data della nomina dei Consiglieri e sino alla data di cessazione dalla carica (9 maggio 2016). Dal corrente mandato, previa revisione dell'apposita procedura da parte del Consiglio di Amministrazione, la verifica del rispetto della Soglia massima di compenso (quale Principio confermato dall'Assemblea dei Soci che ha nominato l'organo amministrativo per il triennio 2016-2018) viene svolta assumendo come riferimento, quale intervallo di tempo (annuale) per il computo di detta soglia, l'anno solare, a partire dalla data della nomina dei Consiglieri (9 maggio 2016) e sino alla data di cessazione dalla carica (prevista con l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2018).

<sup>50</sup> Corrisponde al compenso *pro quota* spettante in qualità di Presidente di AMIAT, a partire dal 13 ottobre 2016 (euro 37.500 annui lordi).

<sup>51</sup> Nel precedente mandato, in conformità alle indicazioni dell'Assemblea del 27 giugno 2013, il valore del gettone di presenza alle riunioni del Consiglio di Amministrazione è stato determinato entro un limite di euro 700,00 per seduta, nel rispetto di un *cap* complessivo di euro 70.000,00 annui complessivi, fermo restando quanto sopra precisato nella nota contrassegnata con "NB". Nel corrente mandato (2016-2018), come da indicazione dell'Assemblea del 9 maggio 2016, non è prevista l'erogazione di un emolumento a titolo di gettone di presenza per la partecipazione da parte degli Amministratori alle sedute consiliari.

<sup>52</sup> Comprende i compensi *pro quota* spettanti in qualità di Consigliere di IREN sino al 9 maggio 2016 (euro 18.000 annui lordi), nonché di Consigliere di IREN Ambiente sino al 6 dicembre 2016 (euro 10.000 annui lordi).

<sup>53</sup> Corrisponde al compenso *pro quota* spettante in qualità di Presidente di IREN Ambiente sino al 6 dicembre 2016 (euro 30.000 annui lordi).

<sup>54</sup> Comprende i compensi *pro quota* spettanti in qualità di Consigliere di IREN sino al 9 maggio 2016 (euro 18.000 annui lordi) nonché di (i) Consigliere di IREN Mercato sino al 20 dicembre 2016 (euro 10.000 annui lordi); (ii) Consigliere di IREN Servizi e Innovazione (euro 10.000 annui lordi).

<sup>55</sup> Comprende i compensi *pro quota* spettanti in qualità di Presidente di IREN Mercato sino al 20 dicembre 2016 (euro 30.000 annui lordi) e IREN Servizi e Innovazione (euro 30.000 annui lordi).

<sup>56</sup> Comprende i compensi *pro quota* spettanti in qualità di Consigliere di IREN sino al 9 maggio 2016 (euro 18.000 annui lordi) nonché di Consigliere di IRETI sino al 14 dicembre 2016 (euro 10.000 annui lordi).

<sup>57</sup> Comprende il compenso spettante in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di IREN (euro 45.000 annui lordi), nonché i compensi *pro quota* spettanti in qualità di Sindaco effettivo di IRETI dal 14 dicembre 2016 e di IREN Mercato dal 20 dicembre 2016 (in ambo le fattispecie pari a euro 20.000 annui lordi).

<sup>58</sup> Comprende il compenso spettante in qualità di Sindaco effettivo di IREN (euro 30.000 annui lordi), nonché i compensi *pro quota* spettanti in qualità di Sindaco effettivo di IREN Energia sino al 28 dicembre 2016 (euro 30.000 annui lordi) e di IREN Ambiente (euro 19.000 annui lordi nel mandato 2013-2015 ed euro 20.000 annui lordi nel mandato 2016-2018).

<sup>59</sup> Comprende il compenso spettante in qualità di Sindaco effettivo di IREN (euro 30.000 annui lordi), nonché il compenso *pro quota* spettante in qualità di Sindaco effettivo di IREN Energia dal 28 dicembre 2016 (euro 20.000 annui lordi).

<sup>60</sup> Il dato viene fornito con riferimento a n. 7 soggetti che hanno ricoperto, per tutto l'esercizio 2016, il ruolo di Dirigenti con Responsabilità Strategiche (escluso l'Amministratore Delegato).

**TABELLA 3. DETTAGLIO COMPENSI DERIVANTI DALLA PARTECIPAZIONE A COMITATI INTERNI AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SPETTANTI AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE NEI PERIODI DI RIFERIMENTO.**

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

Nome e Cognome	Carica Ricoperta	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	DETTAGLIO PARTECIPAZIONE COMITATI			Compensi pro-capite partecipazione Comitati deliberati <sup>(NB)</sup>
				Emolumenti partecipazione al Comitato per la Remunerazione e le Nomine	Emolumenti partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità dal 20 dicembre 2016)	Emolumenti partecipazione al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	
<b>AMMINISTRATORI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2016</b>							
Paolo Peveraro	Presidente	09/05-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	-	-	-	-
Massimiliano Bianco	Amministratore Delegato	01/01-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	-	-	-	-
Ettore Rocchi	Vice Presidente	01/01-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	-	-	-	-
Moris Ferretti	Consigliere	01/01-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	5	-	-	5
Lorenza Franca Franzino	Consigliere	09/05-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	-	-	3,2	3,2
Alessandro Ghibellini	Consigliere	01/01-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	-	5	-	5
Fabiola Mascardi	Consigliere	01/01-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	3,6	-	1,8	5,4
Marco Mezzalama	Consigliere	09/05-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	-	3,2	-	3,2
Paolo Pietrogrande	Consigliere	09/05-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	-	6,3	-	6,3
Marta Rocco	Consigliere	09/05-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	6,2	-	-	6,2
Licia Soncini	Consigliere	09/05-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	-	-	3,2	3,2
Isabella Tagliavini	Consigliere	09/05-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	3,2	-	-	3,2
Barbara Zanardi	Consigliere	01/01-31/12/2016	Appr. Bil. 2018	-	1,8	9,8	11,6
<b>AMMINISTRATORI CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2016</b>							
Francesco Profumo	Presidente	01/01-09/05/2016	09/05/2016	-	-	-	-
Franco Amato	Consigliere	01/01-09/05/2016	09/05/2016	-	3,8	1,8	5,6
Lorenzo Bagnacani	Consigliere	01/01-09/05/2016	09/05/2016	-	-	-	-
Roberto Bazzano	Consigliere	01/01-09/05/2016	09/05/2016	-	-	-	-
Augusto Buscaglia	Consigliere	01/01-09/05/2016	09/05/2016	1,8	-	-	1,8
Tommaso Dealessandri	Consigliere	01/01-09/05/2016	09/05/2016	-	-	-	-
Anna Ferrero	Consigliere	01/01-09/05/2016	09/05/2016	-	-	-	-
<b>Totale Consiglio di Amministrazione</b>				<b>19,8</b>	<b>20,1</b>	<b>19,8</b>	<b>59,7</b>

(NB) Si precisa che anche per il 2016 i compensi per la partecipazione a Comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione di IREN S.p.A. hanno concorso nell'ammontare stabilito a titolo di Soglia massima di compenso (sia dall'Assemblea dei Soci del 27 giugno 2013, per il precedente mandato, sia dall'Assemblea dei Soci del 9 maggio 2016, per il corrente).

**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)

Nome e Cognome	Carica Ricoperta	Piano	2. Bonus dell'anno			3. Bonus anni precedenti			4. Altri bonus <sup>66</sup>
			(A) Erogabile/Erogato <sup>61</sup>	(B) Differito <sup>62</sup>	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili <sup>63</sup>	(B) Erogabile/Erogati <sup>64</sup>	(C) Ancora differiti <sup>65</sup>	
AMMINISTRATORI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2016									
Massimiliano Bianco	Amministratore Delegato	Piano di incentivazione variabile a breve termine 2016 (CdA del 15 marzo 2016)	61,8	-	-	-	-	-	-
		Piano di Incentivazione di Lungo Periodo Monetario 2015-2018 (CdA del 22 dicembre 2015)	-	86,45	2 anni	-	-	86,45	-
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE <sup>67</sup>									
		Piano di incentivazione variabile a breve termine 2016	375	-	-	-	-	-	-
		<i>(i) di cui compensi nella società che redige il bilancio</i>	375	-	-	-	-	-	-
		<i>(ii) di cui compensi da società controllate/collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-
		Piano di Incentivazione di Lungo Periodo Monetario 2015-2018 (CdA del 22 dicembre 2015)	-	314,4	2 anni	-	-	314,4	-
		<i>(i) di cui compensi nella società che redige il bilancio</i>	-	314,4	2 anni	-	-	314,4	-
		<i>(ii) di cui compensi da società controllate/collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-

<sup>61</sup> Nella "Colonna 2A" è indicato il massimo bonus erogabile (100%) di competenza dell'esercizio maturato per gli obiettivi realizzati nell'esercizio, erogabile previa verifica circa l'effettivo raggiungimento da parte dei competenti organi.

<sup>62</sup> Nella "Colonna 2B" è indicata la quota parte di incentivo a lungo termine teoricamente maturata nell'esercizio erogabile dopo l'esercizio 2018 in caso di raggiungimento del 100% del target degli obiettivi stabiliti nel Piano e se rispettate tutte le condizioni stabilite nel Regolamento di Piano. Trattasi di importo massimo teoricamente raggiungibile.

<sup>63</sup> Nella "Colonna 3A" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e non più erogabili per la mancata realizzazione delle condizioni a cui sono soggetti.

<sup>64</sup> Nella "Colonna 3B" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio ed erogati nel corso dell'esercizio o erogabili.

<sup>65</sup> Nella "Colonna 3C" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e ulteriormente differiti.

<sup>66</sup> Nella colonna "Altri Bonus" sono indicati i bonus di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti ex ante.

<sup>67</sup> Il dato viene fornito con riferimento a n. 7 Dirigenti con responsabilità strategiche (escluso l'Amministratore Delegato).

TABELLA 5. TABELLA DELLE PARTECIPAZIONI DETENUTE DAGLI AMMINISTRATORI, DAI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE E DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.

COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA	SOCIETA'	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2015	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2016
<b>AMMINISTRATORI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2016</b>						
Paolo Peveraro	Presidente	-	-	-	-	-
Massimiliano Bianco	Amministratore Delegato	IREN	50.000	-	-	50.000
Ettore Rocchi	Vice Presidente	-	-	-	-	-
Moris Ferretti	Consigliere	-	-	-	-	-
Lorenza Franca Franzino	Consigliere	-	-	-	-	-
Alessandro Ghibellini	Consigliere	-	-	-	-	-
Fabiola Mascardi	Consigliere	-	-	-	-	-
Marco Mezzalama	Consigliere	-	-	-	-	-
Paolo Pietrogrande	Consigliere	-	-	-	-	-
Marta Rocco	Consigliere	-	-	-	-	-
Licia Soncini	Consigliere	-	-	-	-	-
Isabella Tagliavini	Consigliere	-	-	-	-	-
Barbara Zanardi	Consigliere	-	-	-	-	-
<b>AMMINISTRATORI CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2016</b>						
Francesco Profumo	Presidente	-	-	-	-	-
Franco Amato	Consigliere	-	-	-	-	-
Lorenzo Bagnacani	Consigliere	-	-	-	-	-
Roberto Bazzano	Consigliere	-	-	-	-	-
Augusto Buscaglia	Consigliere	-	-	-	-	-
Tommaso Dealessandri	Consigliere	-	-	-	-	-
Anna Ferrero	Consigliere	-	-	-	-	-
<b>SINDACI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2016</b>						
Michele Rutigliano	Presidente	-	-	-	-	-
Annamaria Fellegara	Sindaco Effettivo	-	-	-	-	-
Emilio Gatto	Sindaco Effettivo	-	-	-	-	-
Giordano Mingori	Sindaco Supplente	-	-	-	-	-
Giorgio Mosci	Sindaco Supplente	-	-	-	-	-
<b>N. 7 DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE<sup>68</sup></b>		<b>IREN</b>	<b>79.890</b>	<b>6.000</b>	<b>-</b>	<b>85.890</b>

<sup>68</sup> Il dato è fornito in forma cumulativa, come previsto dallo schema 7-ter al Regolamento Emittenti Consob, con riferimento a n. 7 soggetti che hanno ricoperto, per tutto l'esercizio 2016, il ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche del Gruppo. Non è incluso il dott. Massimiliano Bianco (in qualità di Amministratore Delegato di IREN S.p.A.).



## Proposta di Delibera

Signori Azionisti,

l'Assemblea è tenuta ad esprimere il proprio voto sulla Sezione Prima della Relazione sulla Remunerazione, che si riferisce alle politiche della Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

Tale Relazione è stata predisposta conformemente a quanto indicato dalle vigenti disposizioni di legge e regolamentari e dal Codice di Autodisciplina delle Società Quotate, al quale IREN aderisce.

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

*“L'Assemblea*

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

*delibera*

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





## Glossario

## 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. 3 Codice di Autodisciplina.

### ***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.

### **Clausola di *claw-back***

Clausola contrattuale che prevede la possibilità per la Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili di breve e di lungo periodo della remunerazione versate, determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

### **Codice di Autodisciplina**

È il Codice di autodisciplina delle Società Quotate approvato dal *Comitato per la Corporate Governance*. Il documento indica le *best practice* in materia di governo societario raccomandate dal Comitato alle società quotate, da applicarsi secondo il principio del *comply or explain*, che richiede di spiegare le ragioni dell'eventuale mancato adeguamento a una o più raccomandazioni contenute nei principi o nei criteri applicativi.

### **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 Regolamento interno 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.

### ***Customer Satisfaction Index***

Indicatore che sintetizza le *performance* del servizio offerto. Viene certificato in conformità alla linea Guida UNI 11098:2003 (per la rilevazione della soddisfazione del cliente e la misurazione degli indicatori del relativo processo), entro standard internazionali d'indagine statistica (modello ACSI – American Customer Satisfaction Index).

Dal 2016 è un indicatore di *performance* utilizzato nell'ambito dei sistemi di incentivazione di breve periodo dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

**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, 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 Monetario ILT 2015-2018.

**Gate (o “cancelli”)**

Condizioni vincolanti introdotte nei sistemi di incentivazione variabile in essere per l’Amministratore Delegato di IREN 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.

**IFN/EBITDA**

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

**Importi “congelati” (v. anche *Retribuzione Annuale Lorda “congelata”*)**

Trattasi degli importi annui spettanti per l’Amministratore Delegato di IREN a titolo di Retribuzione Annuale Lorda e di incentivazione variabile di breve termine (nel valore massimo erogabile), quali in essere alla data di approvazione del Piano ILT 2015-2018 (ossia a fine dicembre 2015), assunti quali riferimento per la determinazione dell’incentivo monetario massimo per il medesimo in relazione al Piano ILT 2015-2018.

**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**

Nel Gruppo IREN è stata introdotta per la prima volta dal 2015, con l’adozione del Piano Monetario ILT 2015-2018. Il 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.

### **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 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 Autodisciplina e ai sensi e per gli effetti del Regolamento interno 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. Nel Gruppo IREN coincide con il valore massimo, non essendo previsto l'istituto del c.d. *overachievement*.

### **Onnicomprensività della retribuzione**

È il Principio, confermato da ultimo dall'Assemblea dei Soci del 9 maggio 2016, contestualmente alla nomina dell'organo amministrativo della Società per il mandato 2016-2018, 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.

### **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 e successivamente modificato con delibera n. 17389 del 23 giugno 2010.

### **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*.

### **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 ss.mm.ii., contenente le norme relative a soggetti emittenti di strumenti finanziari.

### **Retribuzione Annua Lorda (RAL)**

Incluse 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 spesa, e di qualsiasi altra forma di retribuzione a carattere variabile o occasionale.

### **Retribuzione Annua Lorda “congelata” (v. anche “Importi congelati”)**

Trattasi della Retribuzione Annua Lorda dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, nell'importo in essere alla data di approvazione del Piano ILT 2015-2018 (ossia al dicembre 2015), assunta quale riferimento ai fini della determinazione dell'incentivo monetario massimo per i predetti soggetti in relazione al Piano ILT 2015-2018.

### **Remunerazione variabile**

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

### **Soglia massima di compenso**

È il Principio, confermato da ultimo dall'Assemblea dei Soci del 9 maggio 2016, contestualmente alla nomina dell'organo amministrativo della Società per il mandato 2016-2018, in forza del quale in nessun caso un componente non esecutivo del Consiglio di Amministrazione potrà ricevere un compenso complessivo, per cariche ricoperte in società/Enti del Gruppo o, comunque, su designazione del Gruppo (compresi gli incarichi ricoperti in IREN), superiore a euro 70.000,00 annui lordi, fatto salvo quanto stabilito per gli amministratori con deleghe. Per espressa dichiarazione dell'interessato a superamento della formulazione letterale del Principio, trova applicazione anche per il Vicepresidente. Dal 2015 il Consiglio di Amministrazione ha adottato una Procedura per garantire il rispetto del Principio, da ultimo aggiornata nel luglio 2016.

### **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.

Dal 2016, gli indicatori di *performance* relativi ai sistemi di incentivazione variabile dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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).

### **Utile netto**

Ultima voce del conto economico di una Società. Corrisponde all'importo dei ricavi totali, a cui è sottratto l'importo dei costi operativi. A questo valore va aggiunto il risultato della gestione finanziaria, e il risultato della gestione straordinaria. Infine, si sottrae l'importo delle tasse.

### **Utile netto cumulato**

Andamento dell'indicatore di *performance* Utile netto misurato come somma dei valori ufficiali di chiusura del bilancio di esercizio dei singoli anni per l'intera durata del Piano Monetario ILT 2015-2018.

**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

Regolamento Emittenti	Informazione richiesta	Riferimento pagine
<b>SEZIONE PRIMA</b>		
A	Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.	pp. 3-4; 8
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.	pp. 4-7
C	Il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica delle Remunerazioni.	p. 8
D	Le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente.	pp. 8-11
E	La descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo.	pp. 12-20
F	La politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.	pp. 13; 16; 18
G	Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance 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. 14-15; 17-20
H	I criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di <i>performance</i> alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione.	pp. 14-15; 17-20
I	Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata.	p. 20
J	I termini di maturazione dei diritti (c.d. <i>vesting period</i> ), 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 <i>ex post</i> .	pp. 15; 17; 18-20
K	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.	-
L	La politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le <i>performance</i> della società.	pp. 12-13; 15; 18
M	Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.	pp. 16; 18
N (i)	La politica retributiva eventualmente seguita con riferimento agli amministratori indipendenti.	pp. 12
N (ii)	La politica retributiva eventualmente seguita con riferimento all'attività di partecipazione a comitati.	pp. 12
N (iii)	La politica retributiva eventualmente seguita con riferimento allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.).	p. 12-13 (con rinvio)
O	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.	p. 20

## SEZIONE SECONDA

### PRIMA PARTE

1.1

È fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica in materia di remunerazione di riferimento.

pp. 21-25

Con particolare riferimento agli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, le società indicano:

- l'eventuale esistenza di tali accordi, fornendo l'informazione in negativo qualora questi non siano presenti;
- i criteri di determinazione dell'indennità spettante a ogni singolo soggetto. Nel caso l'indennità sia espressa in funzione dell'annualità, indicare in modo dettagliato le componenti di tale annualità;
- 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;

1.2

- i casi in cui matura il diritto all'indennità;
- 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;
- l'eventuale esistenza di accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza;
- con riferimento agli amministratori che hanno cessato il loro incarico nel corso dell'esercizio, eventuali scostamenti nella determinazione dell'indennità rispetto alle previsioni dell'accordo di riferimento;
- nel caso in cui non siano previsti specifici accordi, esplicitare i criteri con i quali sono state determinate le indennità di fine rapporto maturate.

p. 25

### 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.

pp. 26-32