



Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2026 e sui Compensi corrisposti 2025

(ai sensi dell'art. 123-ter TUF)

Approvata dal Consiglio di Amministrazione
del 21 aprile 2026





Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 21 aprile 2026

La Relazione è pubblicata nelle sezioni "Governance – Assemblea" e, a valle dell'Assemblea, "Governance – Politiche di remunerazione" del sito *internet* della Società (www.gruppoiren.it).

Indice

Lettera della Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine	1
Introduzione	2
Riferimenti normativi, finalità e struttura	2
Executive Summary.....	5
Quadro di sintesi	5
Finalità, principi e <i>governance</i> della Politica Retributiva del Gruppo IREN.....	7
Correlazione tra strategia, sostenibilità e politiche di remunerazione	7
Politica Retributiva 2026.....	8
Risultanze del voto assembleare	14
Sezione Prima – Politica in materia di Remunerazione 2026	17
La struttura di <i>governance</i> della Società (rinvio).....	17
Organi e soggetti coinvolti nel processo di remunerazione	17
Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine di IREN.....	19
<i>Iter</i> di approvazione della Politica sulla Remunerazione 2026	22
Finalità e principi generali della Politica sulla Remunerazione	22
Variazioni rispetto alla Politica in materia di Remunerazione approvata nell'esercizio precedente	25
Linee Guida in materia di Politica retributiva per l'esercizio 2026.....	25
Riferimento a politiche retributive di altre società	40
Deroghe alla politica di remunerazione	40
Sezione Seconda - Compensi e altre informazioni relative al 2025.....	43
Prima parte – Attuazione politiche retributive 2025	43
Seconda parte – Compensi spettanti per l'esercizio 2025	52
Tabella 1. Compensi complessivi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nei periodi di riferimento.....	52
Tabella 2. Dettaglio dei compensi fissi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nei periodi di riferimento	54
Tabella 3. Dettaglio compensi derivanti dalla partecipazione a Comitati interni al Consiglio di Amministrazione e dal ruolo di <i>Lead Independent Director</i> spettanti nei periodi di riferimento.....	56
Tabella 4. Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	57
Tabella 5. Tabella delle partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai membri del Collegio Sindacale e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.	58
Proposta di Delibera	59
Glossario	60



Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine

Lettera della Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine



Care azioniste e cari azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine di IREN, ho il piacere di presentarVi la Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2025 del Gruppo IREN, assieme ai Consiglieri Dott.ssa Patrizia Paglia, Avv. Giacomo Malmesi e Dott. Davide Piccioli, che, insieme a me, compongono il Comitato dal 24 aprile 2025.

In continuità con i precedenti esercizi, la presente Relazione è introdotta da una sezione di *Executive Summary* che sintetizza le politiche di remunerazione adottate dal Gruppo per il 2026.

Come prescritto dalla normativa, la Relazione si compone di due Sezioni: i) la Prima Sezione "Politica in materia di remunerazione 2026", che descrive i principi cardine del nostro approccio ai sistemi di remunerazione e incentivazione per il 2026; ii) la Seconda Sezione "Compensi e altre informazioni relative al 2025", che fornisce il dettaglio dei compensi corrisposti nell'esercizio precedente.

L'anno 2025 è stato il primo anno di mandato dell'attuale Consiglio di Amministrazione, che ha aperto un nuovo ciclo di *governance* per la Società.

La politica retributiva delineata per il 2026 e descritta nella presente Relazione – si pone in coerenza con gli indirizzi strategici e gli obiettivi di sostenibilità di cui al Piano Industriale al 2030 approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 13 novembre 2025. Si confermano la solidità del percorso di crescita intrapreso dal Gruppo, nonché la volontà di consolidare i risultati raggiunti, garantendo coerenza, stabilità e progressiva evoluzione delle iniziative già avviate, nonché la conferma del proprio impegno a essere un motore di sviluppo sostenibile per i territori e le comunità in cui il Gruppo stesso opera.

In linea con quanto appena citato, con il Comitato per la Remunerazione e le Nomine abbiamo proseguito nella missione del Comitato precedente di definire politiche di remunerazione chiare, efficaci e trasparenti, mantenendo come principi guida, come già evidenziato, la coerenza con gli obiettivi strategici del Gruppo e la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo nell'interesse di tutti gli Azionisti e degli *stakeholder*.

Per farlo, in continuità con il precedente mandato, siamo partiti da un'ampia attività di lettura delle dinamiche di mercato e di ascolto ed *engagement* di tutti gli *stakeholder* interessati.

21 aprile 2026

Elisa Rocchi

Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine

In tale contesto di coerenza e consolidamento, si inserisce un elemento di significativa innovazione.

Al fine di tutelare gli interessi strategici e il patrimonio informativo della Società, abbiamo infatti deciso di dotarci di un'opzione che ci consentirà, laddove ritenuto opportuno, di stipulare Patti di non Concorrenza (in seguito anche "PNC") con Dirigenti con Responsabilità Strategiche e altri dirigenti in possesso di informazioni critiche. Lo strumento del PNC, come da *best practices*, verrà utilizzato in modo selettivo per proteggere la società dal rischio di perdita e "migrazione" di *know-how* verso i *competitor*.

Inoltre, in coerenza con le evoluzioni delle richieste del mercato rispetto alla precedente politica e mirando a una sempre maggiore trasparenza e completezza informativa, la presente Relazione migliora, nella Sezione Prima, la *disclosure* sui *target* dei sistemi di incentivazione di breve e di medio-lungo periodo e aggiunge, nella Seconda Sezione, maggiori informazioni sull'evoluzione dei compensi negli anni e sul CEO Pay Ratio. Tale indicatore è stato incluso anche in conformità con le raccomandazioni e le aspettative delle autorità di vigilanza al fine di fornire una rappresentazione più chiara e comparabile del rapporto tra la remunerazione del vertice aziendale e quella media dei dipendenti.

Oltre a queste integrazioni, in linea con le migliori prassi di mercato e nell'ottica del miglioramento continuo, sono state apportate piccole migliorie finalizzate a incrementare la chiarezza, la trasparenza e la sinteticità delle informazioni fornite. Questo approccio riflette l'impegno della Società nel perseguire l'eccellenza e l'adeguamento costante alle esigenze degli *stakeholder*.

Ci auspichiamo che la politica retributiva costruita dalla Società nel corso degli anni, la cui struttura generale è rimasta sostanzialmente invariata e che ha sempre riscosso un ampio apprezzamento sia all'interno dell'organizzazione sia presso investitori e mercato, possa mantenere se non aumentare tale livello di riconoscimento e apprezzamento anche in futuro.

Fiduciosa che le novità introdotte e la struttura generale della Politica di Remunerazione sia in linea con le aspettative di Voi Azionisti e Azioniste, colgo l'occasione per ringraziare vivamente gli altri membri del Comitato e le funzioni aziendali che hanno contribuito attivamente alla definizione della Politica garantendone l'allineamento alle *best practice* nazionali e internazionali e la coerenza con la strategia aziendale.

Introduzione

Riferimenti normativi, finalità e struttura

La presente Relazione, approvata a maggioranza dal Consiglio di Amministrazione di IREN S.p.A. (in seguito **“IREN”** o **“Società”**) in data 21 aprile 2026, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine (in seguito anche **“CRN”**)¹, è stata definita in osservanza ed applicazione dei vigenti obblighi normativi e regolamentari².

La Relazione illustra, in modo chiaro e comprensibile:

- nella Sezione Prima³, la Politica in materia di remunerazione adottata per l’esercizio 2026 da IREN per la remunerazione degli Amministratori della Società, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN⁴ (in seguito anche **“DRS”**) e, fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 cod. civ., dei membri del Collegio Sindacale della Società, specificando le finalità generali perseguite, gli organi/i soggetti coinvolti, il modo in cui la stessa contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società, nonché le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della Politica e i cambiamenti intervenuti rispetto all’esercizio 2025;
- nella Sezione Seconda, i compensi corrisposti nell’esercizio 2025 agli Amministratori, ai Sindaci, nominativamente, e, in forma aggregata, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, le partecipazioni detenute in IREN dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona.

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

Essa assume, quali linee guida generali di riferimento in materia di politiche di remunerazione, i principi e le Raccomandazioni espresse dall’art. 5 del vigente Codice di *Corporate Governance* delle Società Quotate approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* nel gennaio 2020 ed efficace dal 1° gennaio 2021 (in seguito anche **“Codice di Corporate Governance”** o **“Codice”**), cui la Società ha aderito in data 18 dicembre 2020. La Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti 2025 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.

Le due sezioni della Relazione sono precedute da una sintesi delle informazioni principali (**“Executive Summary”**), allo scopo di fornire al mercato e agli investitori un quadro di immediata lettura sugli elementi chiave delle Linee Guida in materia di politica retributiva degli Amministratori e dei Sindaci di IREN nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN per l’esercizio 2026 (**“Linee Guida”** o **“Linee Guida 2026”**).

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

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

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

⁴ Sono stati individuati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, alla data della presente Relazione, ad esclusione degli Amministratori (esecutivi o meno) e dei Sindaci effettivi, i Direttori delle *Business Unit* Energia, Reti, Mercato e Ambiente, il *Chief Financial Officer*, il Direttore Personale e Organizzazione, il Direttore Tecnologie e Sistemi Informativi nonché il Direttore Approvvigionamenti, Logistica e Servizi di IREN.

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito *internet* della Società⁵, 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 2025 e chiamata ad esprimersi, con deliberazione vincolante, sulla Sezione Prima, e con voto consultivo sulla Sezione Seconda, della medesima Relazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.⁶

⁵ www.gruppoiren.it, sezione *Governance* – Assemblea.

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



Executive Summary

2



Executive Summary

Quadro di sintesi

Politica per la Remunerazione 2026

Componente	Finalità e caratteristiche	Criteri e parametri	Destinatari / Importi annui lordi
Remunerazione fissa	Riflettere le competenze tecniche, professionali e manageriali e la complessità e responsabilità del ruolo.	La definizione del posizionamento retributivo valuta sia l'evoluzione dell'organizzazione che i <i>benchmark</i> di mercato effettuati.	<p>Presidente esecutivo e Direttore Strategico Finanza, Strategie Aree Delegate di IREN</p> <ul style="list-style-type: none"> euro 350.000 RAL globale e onnicomprensiva lorda <p>• Vicepresidente esecutivo e Direttore Strategico Risorse Umane, CSR e Strategie Aree Delegate di IREN</p> <ul style="list-style-type: none"> euro 260.000 RAL globale e onnicomprensiva lorda <p>Amministratore Delegato/Direttore Generale di IREN</p> <ul style="list-style-type: none"> euro 492.000, di cui: euro 435.000 RAL globale e onnicomprensiva lorda euro 57.000 per la carica di Amministratore Delegato. <p>Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN</p> <p>Retribuzione determinata in base alla complessità e alle responsabilità del ruolo svolto e alle competenze richieste, da allineare gradualmente a mediana mercato.</p>
Piano di Incentivazione di Breve Termine 2026	<ul style="list-style-type: none"> Riconoscere e premiare il conseguimento degli obiettivi annuali assegnati Orientare le prestazioni al raggiungimento degli obiettivi aziendali. <p>(Piano soggetto a malus e claw-back)</p>	<p>Gate: mantenimento giudizio di <i>Investment Grade</i>.</p> <p>Obiettivi 2026</p> <p>Amministratori investiti di particolari cariche</p> <ol style="list-style-type: none"> Investimenti netti di Gruppo (peso: 20%); IFN/EBITDA di Gruppo (peso: 20%); Progetti strategici di Gruppo (peso: 30%); Obiettivi di Sostenibilità/ESG (peso: 30%). <p>Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN</p> <ol style="list-style-type: none"> Obiettivi economico-finanziari (peso: 40%); Progetti strategici di Gruppo o connessi alle singole <i>Business Unit</i> (peso: 30%); Obiettivi di Sostenibilità/ESG (peso: 30%). <p>Misurazione Obiettivi</p> <ul style="list-style-type: none"> Soglia media di raggiungimento degli obiettivi: $\geq 70\%$ della scheda individuale; Soglia minima del singolo obiettivo: 60% dell'obiettivo con <i>target</i> al 100% dell'obiettivo; Fattore correttivo di Gruppo: moltiplicatore/demoltiplicatore dei risultati individuali. 	<p>Presidente esecutivo e Direttore Strategico Finanza, Strategie Aree Delegate di IREN</p> <p>Vicepresidente esecutivo e Direttore Strategico Risorse Umane, CSR e Strategie Aree Delegate di IREN</p> <p>Amministratore Delegato/Direttore Generale di IREN</p> <p>35% della RAL (valore <i>target</i>).</p> <p>Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN</p> <p>38% della RAL (valore <i>target</i> medio).</p>

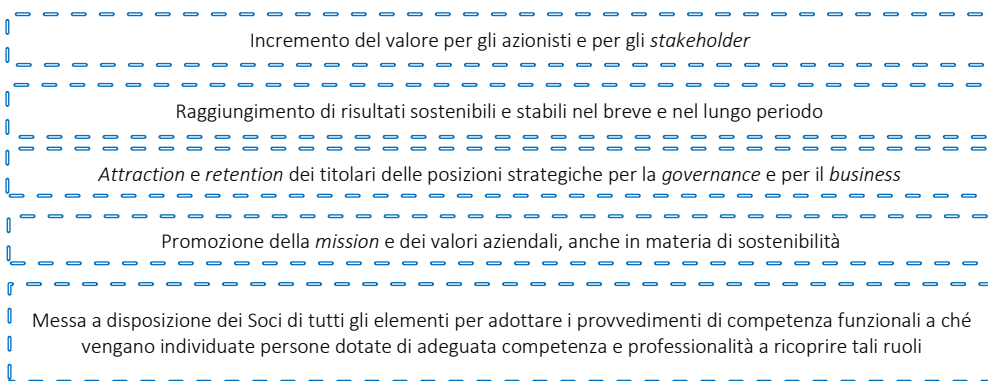
Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2025-2027	Promuovere la creazione di valore per gli azionisti, in un'ottica di sostenibilità nel lungo periodo. (Piano soggetto a malus e claw-back)	<p>Gate: mantenimento giudizio di <i>Investment Grade</i>.</p> <p>Obiettivi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. EBITDA cumulato 2025-2027 (peso: 35%); 2. <i>Operating Cash Flow Levered</i> cumulato 2025-2027 (peso: 20%); 3. Investimenti cumulati 2025-2027 (peso: 20%); 4. Obiettivi di Sostenibilità/ESG (peso: 25%). <p>Misurazione Obiettivi</p> <p>- Soglia minima di ciascun obiettivo i) economico finanziario: 80% (<i>target</i> definito) ii) sostenibilità/ESG: 70% (<i>target</i> definito).</p> <p>- Piano chiuso con <i>vesting</i> triennale e differimento pagamento di 6 mesi.</p>	<p>Presidente esecutivo e Direttore Strategico Finanza, Strategie Aree Delegate di IREN Vicepresidente esecutivo e Direttore Strategico Risorse Umane, CSR e Strategie Aree Delegate di IREN Amministratore Delegato/Direttore Generale di IREN Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN 100% della RAL (valore <i>target</i> e massimo sul triennio).</p>
Benefici non monetari	Promuovere la fidelizzazione delle risorse manageriali.	<i>Benefit</i> prevalentemente assicurativi e assistenziali definiti dalla contrattazione collettiva nazionale e dalle <i>policy</i> aziendali di riferimento.	Piani previdenziali; Piani assicurativi e sanitari; Autovettura ad uso promiscuo; Alloggio.
Premialità per realizzazione progetti strategici e/o attività aggiuntive svolte ad alto impatto economico	Riconoscere e premiare la realizzazione di progetti strategici non preventivabili ex ante.	<p>Circostanze che possono dare luogo al riconoscimento della premialità:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizzazione di progetti straordinari assegnati e non rientranti nel normale perimetro di deleghe/responsabilità e/o nei Piani di incentivazione di breve e lungo termine; - Copertura di posizioni che abbiano incrementato significativamente il perimetro di responsabilità o copertura di ulteriori ruoli, anche in via transitoria, di significativo rilievo; - Operazioni straordinarie che abbiano un significativo impatto sul perimetro organizzativo e di <i>business</i> e sulle dimensioni del Gruppo; - <i>Performance</i> straordinarie in termini di creazione di valore sostenibile che prevedano il raggiungimento con largo anticipo di obiettivi pluriennali e assegnazione di nuovi e più sfidanti <i>target</i>; - In fase di assunzione (sotto forma di <i>entry bonus</i>), per necessità di <i>attraction</i> di risorse in possesso di competenze critiche per il <i>business</i>. 	Premialità da stabilirsi in misura massima non superiore alla quota prevista di remunerazione variabile <i>target</i> per l'anno/periodo di riferimento per ciascun soggetto.
Trattamenti di fine carica e/o rapporto	Tutelare gli interessi della Società.	Indennità per i casi di mancato rinnovo/revoca senza giusta causa prima della scadenza dell'incarico di Consigliere e/o delle deleghe.	<p>Presidente esecutivo e Direttore Strategico Finanza, Strategie Aree Delegate e Vicepresidente esecutivo e Direttore Strategico Risorse Umane, CSR e Strategie Aree Delegate di IREN Amministratore Delegato/Direttore Generale di IREN Disciplina specifica, con misure a tutela della Società, in caso di revoca senza giusta causa, in data <i>ante</i> scadenza delle deleghe</p>
Patti di non concorrenza	Tutelare gli interessi strategici e il patrimonio informativo della Società	<p>Presenza di un'opzione (durata quinquennale, eventualmente rinnovabile) che consente alla società di attivare il PNC in base all'effettivo bisogno al momento della cessazione del rapporto.</p> <p>In caso di attivazione, vincolo per il beneficiario a non svolgere attività in concorrenza con la Società, sia in forma autonoma che subordinata, per un periodo successivo alla cessazione del rapporto non superiore a 18 mesi.</p> <p>L'estensione geografica e merceologica del vincolo è definita in relazione al ruolo ricoperto e ai mercati chiave del Gruppo.</p>	<p>Presidente esecutivo e Direttore Strategico Finanza, Strategie Aree Delegate e Vicepresidente esecutivo e Direttore Strategico Risorse Umane, CSR e Strategie Aree Delegate Amministratore Delegato/Direttore Generale di IREN e DIRS Costo dell'opzione: pagamento di <i>una tantum</i> di importo pari al 30% della RAL annua (erogato in un'unica soluzione al momento della sottoscrizione dell'accordo). Costo del PNC, ove attivato: 1 annualità della Remunerazione Fissa.</p>

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

Finalità e Principi

La Politica in materia di remunerazione adottata da IREN rappresenta uno strumento indispensabile a sostegno delle strategie di medio e lungo termine del Gruppo nonché della sostenibilità della Società. La capacità incentivante dei sistemi, infatti, è assicurata sempre in coerenza con gli obiettivi strategici del Gruppo in cui sono integrati altresì i profili ESG.

Le politiche retributive di Gruppo per il 2026 sono definite al fine di garantire le seguenti finalità:



Governance

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

Correlazione tra strategia, sostenibilità e politiche di remunerazione

Le azioni e gli obiettivi individuati nell'ambito della politica di remunerazione sono fortemente collegati alla strategia definita nel Piano industriale del Gruppo al 2030, approvato in data 13 novembre 2025, che si basa sui tre pilastri della *green transition*, della creazione di valore dai territori e della qualità del servizio. Il piano prevede una revisione dell'assetto *multi utility*, con una maggiore focalizzazione sulle attività *core*, un livello significativo di investimenti, con maggiore incidenza delle attività regolate, in un contesto di forte attenzione alla disciplina finanziaria.

Nel Piano Industriale al 2030, in cui è integrato il Piano per la sostenibilità e la transizione con un orizzonte di lungo termine al 2040, IREN conferma la propria strategia per lo sviluppo sostenibilità nel medio-lungo termine, concentrata su cinque *trend* principali: decarbonizzazione, economia circolare, risorse idriche, città resilienti e le persone.

La strategia del Gruppo è focalizzata sull'efficiamento del servizio idrico integrato, al fine di migliorare l'impatto sulle risorse idriche, sullo sviluppo impiantistico a supporto dell'economia circolare – in particolare mediante il recupero di materia ed energia dai rifiuti, anche a supporto dell'estensione del teleriscaldamento urbano – nonché sul contributo alla transizione energetica, tramite lo sviluppo di nuova capacità fotovoltaica e il miglioramento della qualità del servizio offerto ai territori e ai clienti. La politica di remunerazione di IREN è alla base del raggiungimento degli obiettivi strategici del *business*, che integrano gli obiettivi di sostenibilità, definiti nel Piano Industriale e permette nel medio lungo termine di aumentare il valore per gli azionisti e per gli *stakeholder* della società.

Soggetti coinvolti nel processo

Assemblea degli azionisti

Consiglio di Amministrazione

Vicepresidente esecutivo

Comitato per la Remunerazione e le Nomine

Collegio Sindacale

Società di revisione

Management Aziendale

SUSTAINABILITY TARGET

ECONOMIA CIRCOLARE

Incrementare la raccolta differenziata. Sviluppo impiantistico per il recupero di materia e di biometano da rifiuti



RISORSE IDRICHE

Garantire la gestione sostenibile delle risorse idriche nei prelievi e nella restituzione all'ambiente naturale

DECARBONIZZAZIONE

Aumentare la quota di energia rinnovabile nel mix produttivo e l'efficienza energetica. Ridurre l'impronta carbonica delle attività gestite dal Gruppo anche lungo la catena del valore.



CITTÀ RESILIENTI

Sviluppo volumetrie teleriscaldamento
Veicoli ecologici sull'intera flotta
Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, resilienti e sostenibili

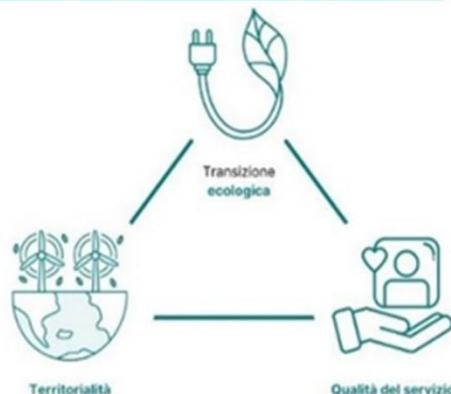


PERSONE

Garantire la piena ed effettiva partecipazione delle donne e le pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali della vita aziendale per la promozione dell'uguaglianza di genere



I PILASTRI DEL PIANO INDUSTRIALE 2025-2030



OBIETTIVI SOSTENIBILITA' PIANO LTI 2025-2027



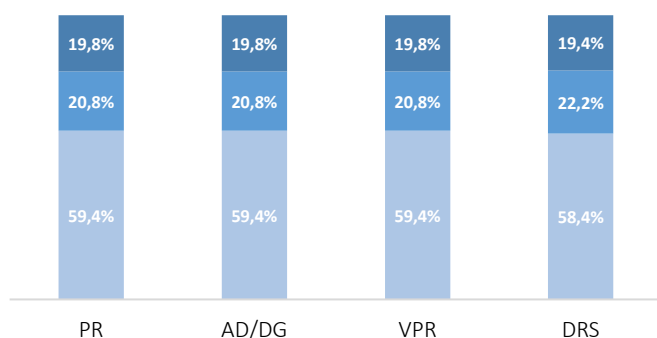
Politica Retributiva 2026

Destinatari

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

Presidente esecutivo ("PR")	Dirigenti con Responsabilità strategiche
Vicepresidente esecutivo ("VPR")	Direttore <i>Business Unit</i> Ambiente Direttore <i>Business Unit</i> Energia Direttore <i>Business Unit</i> Mercato Direttore <i>Business Unit</i> Reti Chief Financial Officer
Amministratore Delegato e Direttore Generale ("AD/DG")	Direttore Personale e Organizzazione Direttore Tecnologie e Sistemi Informativi Direttore Approvvigionamenti, Logistica e Servizi

Pay-Mix 2026



- Variabile di Lungo Termine 2025-2027 (valore target e massimo)
- Variabile di breve termine (valore target)
- Retribuzione fissa

I grafici evidenziano i *pay-mix* complessivi per Presidente esecutivo e Direttore Strategico Finanza e Strategie Aree Delegate, Vicepresidente esecutivo e Direttore Strategico Risorse Umane, CSR e Strategie Aree Delegate, Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (tutti titolari di un rapporto di lavoro con la Società).

Detti grafici tengono conto: (i) dei *bonus target* previsti nell'ambito del sistema di incentivazione di breve periodo di cui alle Linee Guida 2026 e (ii) della quota annua del *bonus target* nell'ambito del Piano di Incentivazione di Lungo Termine Monetario 2025-2027 (in seguito anche "Piano LTI 2025-2027").

Retribuzione fissa

Per quanto attiene ad **Amministratore Delegato/Direttore Generale, Presidente esecutivo/Direttore Strategico Finanza, Strategie Aree Delegate di IREN e Vicepresidente esecutivo/Direttore Strategico Risorse Umane, CSR e Strategie Aree Delegate di IREN**, si considera quanto indicato nel quadro di sintesi.

Per quanto attiene agli **Amministratori non esecutivi**, il compenso annuo lordo per la carica è stato stabilito in euro 30.000 annui lordi (oltre al rimborso delle spese sostenute per la carica) in linea con quanto previsto nel precedente mandato consiliare.

Per quanto attiene agli **Amministratori facenti parte di Comitati endo-consiliari** e per il **Lead Independent Director** i compensi annui lordi, aggiuntivi rispetto al compenso in qualità di Consigliere, per il mandato 2025-2027 sono stabiliti come segue, in lieve incremento rispetto a quanto previsto nel precedente mandato consiliare.

Compenso per i componenti dei Comitati endo-consiliari e per il Lead Independent Director
mandato 2025-2027

	Ruolo	Compenso annuo lordo in euro
Comitato per la Remunerazione e le Nomine	Presidente	18.000
	Componente	12.000
Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	Presidente	25.000
	Componente	15.000
Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	Presidente	18.000
	Componente	12.000
Lead Independent Director	-	15.000

Per il 2026, secondo anno del mandato consiliare, non si prevedono modifiche rispetto a quanto sopra indicato.

Per quanto attiene al **Collegio Sindacale**, l'Assemblea dei Soci che nel 2024 ha provveduto al rinnovo dell'organo per il triennio 2024-2026, ha stabilito il compenso annuo lordo per la carica di Presidente in euro 60.000 annui lordi per il Presidente e in euro 40.000 annui lordi per la carica di Sindaco Effettivo.

Per il 2026, terzo e ultimo esercizio del mandato dell'Organo di Controllo (nominato dall'Assemblea dei Soci del 27 giugno 2024 per il triennio 2024-2026), non sono allo stato previste variazioni. Eventuali considerazioni di competenza dell'Organo di Controllo potranno essere svolte in vista dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2026 (che provvederà, tra l'altro, al rinnovo del medesimo organo).

Remunerazione variabile

Per tutti i beneficiari, la componente variabile della remunerazione ha l'obiettivo di coinvolgere le risorse verso il raggiungimento degli sfidanti obiettivi strategici di breve e soprattutto di medio-lungo periodo di cui al Piano Industriale al 2030 aggiornato nel novembre 2025, riconoscendo il valore dei contributi individuali e collettivi. Nel dettaglio, i *target* principali del Piano sono riconducibili alle materie oggetto dei poteri delegati agli amministratori esecutivi che, nell'esercizio dei medesimi, potranno contribuire efficacemente all'attuazione dello stesso e allo sviluppo del Gruppo in un'ottica di sostenibilità per territori e comunità.

Incentivazione variabile 2026

In sede di approvazione delle Linee Guida 2026 è stato definito quanto indicato nel quadro di sintesi. In particolare, di seguito alcuni dettagli sui KPI inclusi nel piano:

Incentivazione variabile di breve periodo 2026 per gli Amministratori esecutivi e Direttori strategici
Indicatori di *Performance*, *Pesi*, *Modalità di Misurazione* e confronto con il 2025

<i>Key Performance Indicators</i>	<i>Peso</i>	<i>Correlazione con Piano Industriale</i>	<i>Misurazione</i>	<i>Confronto con 2025</i>
Investimenti netti di Gruppo (90% <i>budget=target</i>)	20%	Creazione di valore / Qualità del servizio	Lineare, con soglie	=
IFN/EBITDA di Gruppo (<i>budget=target</i>)	20%	Flessibilità finanziaria	Lineare, con soglie	=
Progetti strategici di Gruppo 2026	30%	Creazione di valore	Lineare, con soglie	=
<i>Target su Obiettivi ESG</i>	30%	Green Transition	Lineare, con soglie	=

Come raccomandato dal Consiglio di Amministrazione di IREN e confermato dalle *best practices*, sono stati mantenuti anche per il 2026 obiettivi ESG, con il medesimo peso.

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

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, le schede obiettivi sono state definite sulla base della struttura prevista per gli Amministratori investiti di particolari cariche di IREN, differenziate in relazione alle Aree di *Business* o Aree funzionali gestite. Sono previsti per tutti uno o più obiettivi su voci economico-finanziarie di rilievo su cui il Dirigente ha una responsabilità diretta, uno o più obiettivi collegati a progetti di integrazione, innovazione, sviluppo o volti a tragguardare gli obiettivi di medio-lungo termine (trasversali o specifici), nonché un obiettivo composito ESG con riferimento alle tematiche di:

Decarbonizzazione	Risorse idriche
Potenza rinnovabile installata.	Perdite reti di acquedotto. Reti acquedottistiche distrettualizzate.
Economia circolare	Attenzione al Cliente
Raccolta differenziata nei territori storici. Rifiuti a recupero di materia in impianti del Gruppo. Produzione di biometano da rifiuti biodegradabili.	Interruzioni servizio idrico integrato. Churn clienti mercato. Contatori smart installati.
Città resilienti	Attenzione al personale
Estensione TLR urbano: volumetrie teleriscaldate. Eco-veicoli sul totale della flotta aziendale. Risparmio energetico da prodotti/servizi di Gruppo. Energia elettrica <i>green</i> venduta a clienti retail.	Miglioramento dell'andamento del fenomeno infortunistico (indice di incidenza). Ore di formazione pro-capite su numero medio dipendenti. Assunti under 30 su totale assunzioni cumulate dal 2020.
	Gender Diversity
	% <i>Gender Diversity</i> . % donne dirigenti e quadri su totale dirigenti e quadri.

Gli obiettivi ESG sono, fra l'altro, strettamente connessi a quelli previsti dal Piano di Incentivazione a Lungo termine, a dimostrazione della sistematica attenzione del Gruppo alle tematiche in oggetto.

Vengono mantenute, anche per il 2026:

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

Al fine di garantire al meglio la verifica dei risultati raggiunti, anche per il 2026 è previsto che l'erogazione della retribuzione variabile a breve termine per i suddetti soggetti sia differita a 3 (tre) mesi dalla data della relativa consuntivazione da parte dei competenti organi.

Remunerazione variabile di lungo termine

Il Piano LTI 2025-2027 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 dicembre 2024, sviluppando, anche nell'ambito dell'apposito Regolamento, obiettivi, macro-driver e meccanismi di funzionamento.

In linea con i precedenti, il Piano LTI 2025-2027 prevede la maturazione di un *bonus* monetario in funzione della *performance* triennale 2025-2027.

Il Piano LTI 2025-2027 ha tra i suoi destinatari:

- il Presidente e il Vicepresidente esecutivi;
- l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN nonché i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN non facenti parte del *board*;
- le ulteriori risorse che sono state oggetto di puntuale individuazione da parte dell'Amministratore Delegato di IREN S.p.A. nell'ambito dei Livelli Apicali e delle Risorse con contratto di lavoro a tempo indeterminato che possono contribuire in modo rilevante al raggiungimento degli obiettivi del Piano Industriale, sulla base di criteri di tipo organizzativo-gestionale e criteri di *business*, oltre che nel rispetto della normativa di cui al TIUF, per un totale di massimi 90 Beneficiari.

L'erogazione del premio, con riferimento al Piano LTI 2025-2027, è subordinata al superamento di una condizione cancello (riconoscimento, al termine del 2027, del giudizio di *Investment Grade* da parte di una delle maggiori agenzie di valutazione) e al raggiungimento dei seguenti obiettivi specifici, identificati in coerenza con quanto previsto dal Piano Industriale.

Piano LTI 2025-2027 – Indicatori di *Performance*, Pesi, Modalità di Misurazione e confronto con il precedente Piano

<i>Key Performance Indicators</i>	<i>Peso</i>	<i>Correlazione con Piano industriale</i>	<i>Misurazione</i>	<i>Confronto con Piano LTI 2022-2024</i>
EBITDA cumulato 2025 – 2027	35%	Creazione di valore	Lineare, con soglie	=
<i>Operating Cash Flow Levered</i> cumulato 2025-2027	20%	Flessibilità finanziaria	Lineare, con soglie	=
Investimenti cumulati 2025-2027	20%	Creazione di valore / Qualità del servizio	Lineare, con soglie	=
Sostenibilità/ESG – obiettivo composito	25%	Green Transition	Lineare, con soglie	=

Per ciascuno degli obiettivi economico-finanziari è stato definito un livello soglia, pari all' 80% del *target* definito, al di sotto del quale non è prevista alcuna erogazione della quota di premio collegata.

Per l'obiettivo composito di Sostenibilità – ESG (5 indicatori puntuali) è stato definito un livello soglia complessivo, pari al 70% del *target* definito, al di sotto del quale non è prevista alcuna erogazione della quota di premio collegata. In relazione alle modalità di consuntivazione, si prevede che l'incentivo massimo venga erogato, se raggiunto il 100% dei *target* strategici previsti per il periodo 2025-2027, con differimento del pagamento sei mesi dopo l'approvazione del bilancio di esercizio 2027.

Nell'ambito del Piano LTI 2025-2027 trovano applicazione clausole di *malus e claw-back*, che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, dei *bonus* erogati ovvero di trattenere somme non ancora oggetto di erogazione, al verificarsi dei *Trigger Events*.

Premialità per realizzazione progetti strategici e/o attività aggiuntive svolte ad alto impatto economico

Le previsioni in oggetto riguardano situazioni eccezionali e non prevedibili a priori. Alla luce della raccomandazione contenuta nella Lettera del 18 dicembre 2025 del Presidente del Comitato per la *Corporate Governance* in materia di politiche retributive, tali previsioni sono soggette a limiti sia di *governance* sia quantitativi, al fine di garantirne un utilizzo appropriato.

La possibilità di erogazioni *Una Tantum* è in particolare prevista per gestire le seguenti circostanze non preventivabili a priori:



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

In linea generale, fermo restando il rispetto della normativa vigente, non sono previste indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione a favore dei Consiglieri di IREN che non ricoprano incarichi esecutivi specifici. Per quanto riguarda le cariche specifiche, si prevede quanto segue:

Carica	Istituto	Indennità
Presidente esecutivo e Direttore Strategico Finanza, Strategie Aree Delegate		Indennità pari a 24 mensilità lorde calcolate sulla retribuzione fissa e variabile (RIBT), con la componente variabile determinata come media degli incentivi erogati negli ultimi tre anni, fatte salve ipotesi di <i>bad leaver</i> .
Vicepresidente esecutivo e Direttore Strategico Risorse Umane, CSR e Strategie Aree Delegate	Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro subordinato in caso di cessazione dell'incarico	
Amministratore Delegato e Direttore Generale		
DRS	Trattamenti e competenze di fine rapporto stabiliti dalle norme di legge e dal contratto collettivo nazionale di riferimento in quanto dirigenti di IREN. Al ricorrere dei relativi presupposti, i medesimi possono aderire ad accordi, definiti a livello di Gruppo, che prevedono percorsi di uscita incentivata dal servizio, sulla base di quanto stabilito dall'art. 4 della legge 92 del 2012 (cosiddetta Legge Fornero).	

Patti di non concorrenza

Al fine di tutelare gli interessi strategici e il patrimonio informativo della Società, IREN ha deciso di dotarsi di un'opzione che le consentirà, laddove ritenuto opportuno, di stipulare Patti di non Concorrenza con Dirigenti con Responsabilità Strategiche (inclusi quelli che sono altresì Amministratori investiti di particolari cariche nel *board* di IREN).

Lo strumento del PNC, come da *best practices*, verrà utilizzato in modo selettivo per proteggere la società dal rischio di perdita e "migrazione" di *know-how* verso i *competitor*. I dirigenti compresi nel perimetro di potenziale applicazione dello strumento, infatti, sono in possesso di informazioni critiche su piani industriali, strategie di *pricing*, operazioni di M&A e relazioni con i clienti chiave. Il patto è stato definito come segue:

Destinatari	Figure chiave, tra cui Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN e dirigenti in possesso di informazioni critiche su piani industriali, strategie di pricing, gare, operazioni di M&A e relazioni con i clienti chiave.
Funzionamento	Il patto, se attivato, vincola il beneficiario a non svolgere attività in concorrenza con la Società, sia in forma autonoma che subordinata. L'estensione geografica e merceologica del vincolo è definita in relazione al ruolo ricoperto e ai mercati chiave del Gruppo.
Durata opzione	L'opzione, una volta attivata, ha durata massima di 5 anni in costanza di rapporto mentre si estingue se non attivata con la cessazione dello stesso.
Durata PNC	Periodo successivo alla cessazione del rapporto non superiore a 18 mesi.
Corrispettivo opzione	Il costo dell'opzione è pari ad un pagamento <i>una tantum</i> del 30% della Retribuzione Fissa in unica soluzione nel momento di sottoscrizione dell'accordo tra <i>manager</i> e società.
Corrispettivo in caso di attivazione PNC	Riconoscimento di un corrispettivo determinato in misura pari a un'annualità della Remunerazione Fissa, erogato al momento della cessazione del rapporto qualora la società ritenga di esercitare l'opzione.

Benefici non monetari

I trattamenti economici non monetari – di cui buona parte previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati – sono in linea con quelli del mercato, e includono non solo “strumenti di lavoro” (notebook, i-pad, telefono mobile) 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 e alla polizza “capo famiglia”
- l'assicurazione infortuni extraprofessionali
- la contribuzione ai fondi di previdenza e assistenza sanitaria contrattuali
- un'assistenza sanitaria integrativa con estensione al nucleo familiare
- l'attribuzione di alloggio senza obbligo di dimora o trattamenti simili
- strumenti che vengono utilizzati nell'ambito dei principi esposti in Premessa.

Anche per il 2026, continuerà a essere applicato dal Gruppo un piano di *welfare* rivolto, in primo luogo, a risorse chiave (dirigenti, parte dei quadri e alcuni impiegati) e poi (attraverso il premio di risultato) anche a tutto il personale non dirigente. Il suddetto piano prevede in particolare che alle diverse fasce di destinatari siano assegnati specifici importi utilizzabili per usufruire - sulla base delle proprie esigenze - di servizi alla persona o alla famiglia (ad es. con il rimborso di spese scolastiche/universitarie o spese per assistenza domiciliare), nonché di tipo previdenziale (integrazioni alla previdenza complementare), attraverso l'accesso al portale di un provider di tali servizi scelto tramite procedura competitiva. In tale contesto si prevede una fascia di destinatari costituita dai *Senior Executive*, individuandone specifici importi anche in una logica di *Total Compensation*.

Pay for Performance

Figura 1 - EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) IREN nel triennio 2023-2025.

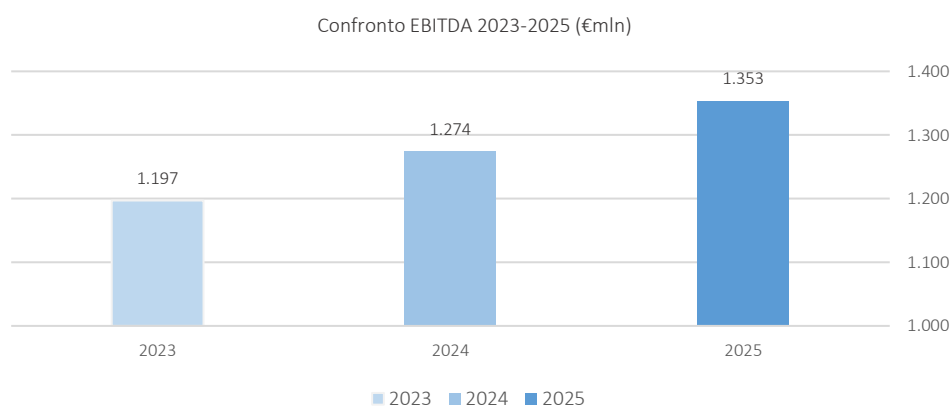
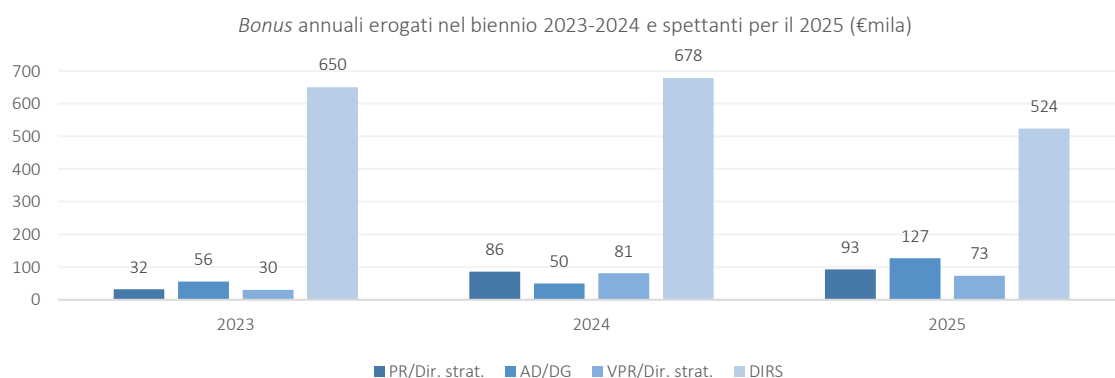


Figura 2 - Bonus annuali erogati per gli esercizi 2023 e 2024 ed erogabili (a valle dell'approvazione del bilancio 2025 da parte dell'Assemblea) per l'esercizio 2025⁷.

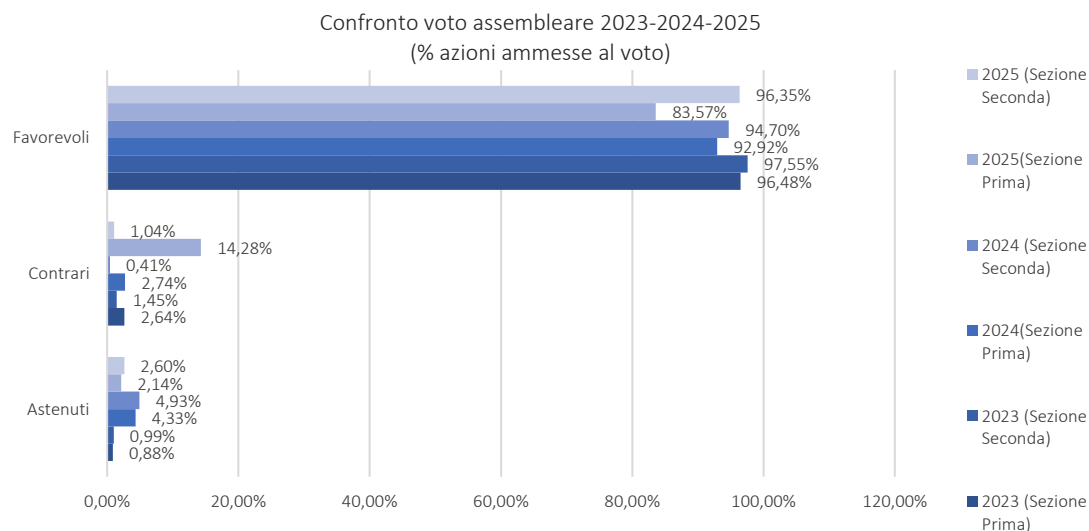


Risultanze del voto assembleare

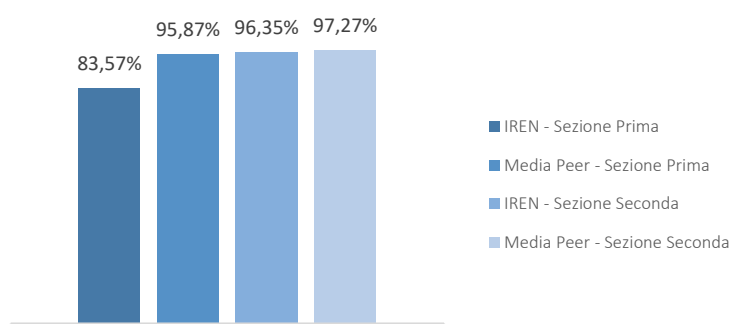
L'Assemblea dei Soci tenutasi in data 24 aprile 2025 ha deliberato in senso favorevole e vincolante sulla Sezione Prima della Relazione sulla Remunerazione relativa al 2025, con una percentuale di voti favorevoli pari al 83,57% delle azioni ammesse al voto (rappresentanti il 63,51% sul totale diritti di voto). Rispetto alla Sezione Seconda, relativa ai compensi corrisposti nell'esercizio 2024, la medesima Assemblea ha espresso un voto consultivo, con una percentuale di voti favorevoli pari al 96,35% delle azioni ammesse al voto (rappresentanti il 73,21% sul totale diritti di voto).

Nell'elaborazione della politica in materia di remunerazione descritta nell'ambito della presente Relazione si è comunque tenuto conto dei risultati e delle motivazioni sottostanti le votazioni ottenute nel corso dell'Assemblea, al fine di recepire i *feed back* pervenuti.

⁷ I *bonus* di breve periodo erogati nel 2023 e nel 2024 tengono conto degli avvicendamenti occorsi in tale biennio nel ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN, avvicendamenti di cui si è dato conto nelle precedenti Relazioni ex art. 123-ter TUF.



Favorevoli 2025 / Totale azioni ammesse al voto
(Prima e Seconda Sezione della Relazione)



Il grafico accanto mostra un confronto tra i risultati di IREN e la media dei risultati di un *peer group* selezionato (composto da A2A, Hera e Acea) per quanto attiene alle Sezioni Prima e Seconda della Relazione sottoposta alle rispettive Assemblee tenutesi nel 2025. Si sottolinea che si è tenuto conto delle osservazioni degli azionisti che non hanno espresso voto favorevole, apportando conseguenti adeguamenti alla politica retributiva 2026 nonché alla Sezione Seconda della presente Relazione, al fine di recepire le richieste formulate e favorire un crescente livello di accettazione da parte del mercato.



Sezione Prima
Politica in
materia di
Remunerazione
2026

3



Sezione Prima – Politica in materia di Remunerazione 2026

La struttura di *governance* della Società (rinvio)⁸

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato dall'Assemblea dei Soci del 24 aprile 2025, con mandato in scadenza con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2027.

Il Collegio Sindacale in carica è stato nominato dall'Assemblea dei Soci del 27 giugno 2024, con mandato in scadenza con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2026.

Il Consiglio di Amministrazione di IREN, nella seduta del 24 aprile 2025, in conformità all'art. 25, comma 2, dello Statuto sociale, ha: (i) conferito poteri al Presidente (nominato in pari data dall'Assemblea); (ii) nominato e conferito poteri al Vicepresidente e all'Amministratore Delegato in allora in carica.

In pari data il Consiglio di Amministrazione ha nominato:

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

Nella seduta del 30 ottobre 2025, il Consiglio di Amministrazione di IREN ha nominato la Consigliera indipendente, prof.ssa Giuliana Mattiazzo quale *Lead Independent Director* della Società.

Organi e soggetti coinvolti nel processo di remunerazione

I principali organi e soggetti coinvolti nella definizione, gestione ed eventuale revisione della remunerazione degli Amministratori di IREN (anche investiti di particolari cariche *ex art.* 2389 cod. civ.), nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, in coerenza con le previsioni normative e statutarie nonché con il modello di *governance* adottato dalla Società, sono:

- **l'Assemblea dei Soci**, che, in via esemplificativa:
 - determina, all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato, il compenso complessivo annuale per i componenti dell'organo amministrativo;
 - determina, ai sensi dell'art. 21 dello Statuto, l'importo massimo complessivo per la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche statutariamente previste nonché i relativi criteri di determinazione;
 - delibera con voto vincolante sulla Sezione Prima e, con voto consultivo, sulla Sezione Seconda della presente Relazione, predisposta dal Consiglio d'Amministrazione e sottoposta all'Assemblea in sede di approvazione del bilancio annuale d'esercizio;
- **il Consiglio di Amministrazione**, che, in via esemplificativa:
 - definisce la struttura ed i compensi di qualsiasi natura per gli Amministratori statutariamente investiti di particolari cariche (Presidente, Vicepresidente e Amministratore Delegato), *ex art.* 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del CRN e sentito anche il Collegio Sindacale, in linea con i criteri di determinazione adottati dall'Assemblea e nei limiti dell'importo massimo complessivo dalla medesima determinato per la remunerazione dei predetti soggetti;
 - definisce il compenso per la partecipazione degli Amministratori ai Comitati costituiti in seno allo stesso Consiglio;
 - definisce gli obiettivi di riferimento a cui è correlata la componente variabile annua di breve periodo delle retribuzioni degli Amministratori investiti di particolari cariche e Direttori strategici,

⁸ Per maggiori informazioni sulla struttura di *governance* di IREN si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari riferita al 2025, messa a disposizione in vista dell'Assemblea dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio 2025, nei termini e con le modalità previste dalla vigente normativa.

deliberando sia in sede di definizione degli obiettivi stessi sia al momento della relativa consuntivazione, avvalendosi in particolare del supporto del CRN;

- ferme restando le competenze dell'Assemblea dei Soci in materia, laddove sussistano le condizioni previste dall'art. 114-*bis* TUF, approva i Piani di incentivazione variabile di Lungo Periodo e ne monitora la relativa esecuzione, avvalendosi in particolare del supporto del CRN;
 - definisce, su proposta del CRN, una Politica in materia di remunerazione degli Amministratori esecutivi di IREN e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, aggiornando periodicamente le Linee Guida in materia;
 - assicura che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella politica, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione;
 - in via eccezionale e non ricorrente, previo parere del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, può prevedere specifiche deroghe temporanee alla politica retributiva descritta nella Sezione Prima della Relazione, ferma l'applicazione della disciplina prevista dalla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate;
 - predispone la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti *ex art.* 123-*ter* TUF, su proposta del CRN;
- il **Vicepresidente esecutivo e Direttore Strategico Risorse Umane, CSR e Aree Delegate**, che, in via esemplificativa, in coerenza con l'assetto di deleghe attribuite dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24 aprile 2025:
 - determina concretamente, tenuto conto di quanto stabilito nelle Linee Guida in materia di politica retributiva approvate dal Consiglio di Amministrazione, le retribuzioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, sentito, ove previsto, il CRN e previa proposta di Presidente/Amministratore Delegato, per le aree e le direzioni di loro competenza;
 - definisce, nello specifico, gli obiettivi di riferimento a cui è correlata la componente variabile annua dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avvalendosi del supporto del CRN, sia in sede di definizione che al momento della consuntivazione;
 - il **Comitato per la Remunerazione e le Nomine**, nominato dal Consiglio di Amministrazione, che svolge le funzioni specificate nel paragrafo successivo;
 - il **Collegio Sindacale**, che:
 - svolge i compiti ad esso attribuiti dall'art. 2389, comma 3, cod. civ., dal Codice (in specie in tema di attuazione delle regole di governo societario in materia di compensi e altri benefici) e dalla Procedura O.P.C.;
 - può partecipare, come membro invitato, nella persona del suo Presidente e/o di altro Sindaco effettivo, alle riunioni del CRN;
 - anche avvalendosi di un consulente indipendente, può approfondire le pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni con riferimento ai compensi per gli Organi di Controllo, con la finalità di mettere le risultanze dell'analisi a disposizione dei Soci per l'adozione dei provvedimenti di competenza;
 - la **Società di Revisione** che, incaricata di effettuare la revisione legale del bilancio, verifica annualmente l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della Sezione Seconda della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, mediante un mero controllo formale circa la pubblicazione di informazioni, senza esprimere un giudizio sulle stesse, né di coerenza con il bilancio né di conformità alle norme.
 - il **Management Aziendale**, che supporta l'attività del CRN, con compiti di segreteria e assistenza in materia di Diritto Societario (a cura della Direzione Affari Societari di IREN) e fornendo elementi e dati necessari all'istruttoria dei temi affrontati (a cura della Direzione Personale di IREN).

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine di IREN

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

Dal 24 aprile 2025, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine è composto dai seguenti Amministratori non esecutivi:

- dott.ssa Elisa Rocchi (indipendente) – che svolge le funzioni di Presidente del Comitato;
- avv. Giacomo Malmesi (indipendente);
- dott.ssa Patrizia Paglia (indipendente);
- dott. Davide Piccoli⁹.

Al momento della nomina, sulla base dei rispettivi *curricula* professionali, il Consiglio di Amministrazione ha valutato in capo ai componenti il possesso di una adeguata conoscenza ed esperienza in materia di politiche retributive e/o in materia finanziaria.

Il Comitato, nello svolgimento delle sue funzioni, opera in conformità al Regolamento (in seguito anche “Regolamento CRN”) da ultimo aggiornato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 dicembre 2024.

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

- formula proposte al Consiglio di Amministrazione della Società in ordine alla definizione della politica per la remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, in conformità con la normativa vigente e avuto riguardo alle raccomandazioni del Codice medesimo, previa interazione con il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, per quanto attiene ai profili di rischio e di sostenibilità;
- sottopone all’approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti predisposta ai sensi dell’art. 123-ter TUF, per la sua presentazione all’Assemblea degli azionisti convocata per l’approvazione del bilancio di esercizio;
- presenta proposte o esprime pareri (i) al Consiglio di Amministrazione della Società sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche; (ii) ai competenti Organi Delegati, sulla remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di breve e di medio-lungo periodo connessi a tale remunerazione per i predetti soggetti;
- monitora la concreta applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione e dai competenti Organi Delegati, per quanto di rispettiva competenza, e della politica per la remunerazione adottata verificando, in particolare, l’effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* di breve e di medio-lungo periodo di cui al punto che precede;
- formula al Consiglio di Amministrazione della Società le proposte relative alla remunerazione dei componenti dei Comitati costituiti all’interno del Consiglio stesso;
- anche tenuto conto del voto sulla Sezione Prima e sulla Sezione Seconda della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti occorso in occasione dell’Assemblea dei Soci, valuta periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori di IREN e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dai competenti organi delegati e formulando al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- anche avvalendosi di un consulente indipendente, può approfondire le pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni con riferimento ai compensi per i compensi del Consiglio di Amministrazione e dei componenti dei Comitati, con la finalità di mettere le risultanze dell’analisi a disposizione dei Soci per l’adozione dei provvedimenti di competenza *ex art.* 2389, comma 1, cod. civ.;
- esamina e monitora gli esiti delle attività di *engagement* svolte a supporto della Relazione di cui al punto che precede, anche con l’ausilio di *advisor*;

⁹ Sino a tale data, oltre alla dott.ssa Paglia, già in carica, hanno fatto parte del Comitato l’avv. Pietro Paolo Giampellegrini (Presidente), il dott. Cristiano Lavaggi e il sig. Gianluca Micconi.

- svolge le funzioni previste dalla Procedura O.P.C., nel caso di operazioni aventi ad oggetto le remunerazioni degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società;
- si esprime preventivamente in merito a eventuali deroghe temporanee ai contenuti della Politica retributiva, in conformità alle disposizioni di cui all'art. 123-ter, comma 3-bis, del D. Lgs. 58/1998 ss.mm.ii.

È previsto un flusso informativo nei confronti del Consiglio di Amministrazione della Società. In specie, la Presidente del Comitato riferisce al Consiglio di Amministrazione, in occasione della prima seduta utile, sulle attività svolte dal Comitato, sugli argomenti trattati nonché sulle osservazioni, raccomandazioni e pareri formulati, in ottemperanza al Codice e rendendo conto separatamente delle attività svolte nell'esercizio delle funzioni in materia di remunerazioni ex art. 5 del Codice ed in materia di nomine ex art. 4 del Codice.

Il Comitato in allora in carica ha riferito all'Assemblea dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio relativo al 2025 sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni mediante la messa a disposizione della presente Relazione. Peraltro, all'Assemblea annuale degli azionisti, tenutasi in data 24 aprile 2025, ha partecipato un componente del Comitato.

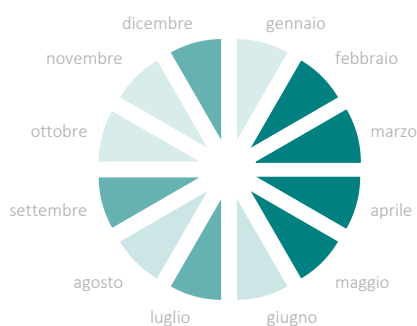
Ad alcune delle riunioni del Comitato, su invito del Comitato stesso, hanno partecipato Amministratori esecutivi o dirigenti della Società, al fine di relazionare, per quanto di competenza, in merito a singoli punti all'Ordine del Giorno.

Nessun Amministratore ha preso parte alle riunioni del Comitato in cui sono state formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione inerenti alla propria remunerazione, salvo in caso di proposte che abbiano riguardato la generalità dei componenti dei Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione. Il Comitato, nell'espletamento dei compiti ad esso affidati, ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti e può avvalersi dell'opera di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive, a condizione che questi non forniscano simultaneamente alla Direzione Personale di IREN, agli Amministratori della Società o ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN servizi di significatività tale da compromettere in concreto l'indipendenza di giudizio dei consulenti stessi e comunque entro i limiti del *budget* stabilito dal Consiglio di Amministrazione. Per la scelta dei consulenti, il Comitato si avvale delle funzioni aziendali competenti, che operano in conformità con le procedure vigenti nel Gruppo.

Attività svolte nell'esercizio 2025 e programmate per l'esercizio 2026

Nel corso del 2025, il CRN, nella composizione tempo per tempo in essere, si è riunito tredici (13) volte¹⁰ – di cui una (1) in via congiunta con il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità di IREN precedentemente in carica – con la partecipazione complessiva del 92% circa dei suoi componenti e la presenza di almeno un componente effettivo del Collegio Sindacale alla totalità delle riunioni, trattando i principali temi di seguito sintetizzati.

Ciclo di attività in materia di remunerazioni del Comitato per la Remunerazione e le Nomine esercizio 2025



¹⁰ Di cui n. 5 riunioni prima del rinnovo del Consiglio di Amministrazione occorso da parte dell'Assemblea del 24 aprile 2025.

Principali temi in materia remunerazioni affrontati nel 2025

<i>gennaio 2025</i>	<p>Esame delle raccomandazioni di cui alla lettera annuale inviata alle società quotate italiane, a firma del Presidente del Comitato italiano per la <i>Corporate Governance</i>.</p> <p>Affidamento a un consulente terzo e indipendente, individuato nella società Cutillo & Partners, dell'incarico di assistenza al Comitato nelle attività propedeutiche alla predisposizione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2025 e sui compensi corrisposti nel 2024.</p>
<i>febbraio 2025</i>	<p>Definizione della proposta di Linee Guida in materia di politica retributiva degli Amministratori, anche esecutivi, di IREN e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN per il 2025.</p> <p>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 2025 per gli Amministratori investiti di particolari cariche e per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN.</p>
<i>marzo 2025</i>	<p>Esame delle modifiche occorse al novero dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN e delle proposte del Vicepresidente di adeguamento retributivo per il soggetto entrato a far parte di tale novero.</p> <p>Istruttoria in merito al grado di conseguimento degli obiettivi di <i>performance</i> di breve periodo assegnati per l'anno 2024 per gli Amministratori investiti di particolari cariche di IREN e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN.</p> <p>Istruttoria relativa al grado di conseguimento degli obiettivi di <i>performance</i> di cui al Piano di Incentivazione di Lungo Periodo 2022-2024.</p> <p>Esame della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2025 e sui compensi corrisposti 2024 e formulazione della proposta funzionale all'assunzione dei provvedimenti di spettanza da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.</p>
Assemblea dei Soci del 24 aprile 2025 – <i>rinnovo del Consiglio di Amministrazione</i>	
<i>aprile 2025</i>	<p>Istruttoria di competenza con riferimento a</p> <p>(a) compensi dei componenti i Comitati Endoconsiliari e del <i>Lead Independent Director</i>;</p> <p>(b) remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche;</p> <p>(c) definizione dei termini contrattuali e degli elementi retributivi per Direttore Generale, Direttore Strategico Finanza, Strategie Aree Delegate e Direttore Strategico Risorse Umane, CSR, Strategie Aree Delegate;</p> <p>(d) conferma degli obiettivi di breve periodo per il 2025 per i suddetti soggetti;</p> <p>e formulazione delle relative proposte al Consiglio di Amministrazione di IREN.</p>
<i>maggio 2025</i>	<p>Istruttoria preliminare sulle proposte di attribuzione a Vicepresidente esecutivo e Amministratore Delegato di importi <i>una tantum</i> per pregresse prestazioni straordinarie ed <i>extra</i> deleghe.</p>
<i>luglio 2025</i>	<p>Analisi del <i>report</i> predisposto dall'<i>advisor</i> Sodali con riferimento alle risultanze del voto assembleare occorso sulla Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2025 e sui compensi corrisposti 2024, alle <i>best practice</i> in materia di politica retributiva nonché alle richieste di investitori istituzionali e <i>proxy advisor</i>.</p> <p>Avvio del <i>beauty contest</i> per l'incarico di assistenza continuativa al Comitato nelle attività di competenza, sia in materia di remunerazione, sia in materia di nomine, per il 2025 e il 2026.</p>
<i>settembre 2025</i>	<p>Finalizzazione del <i>beauty contest</i> avviato nel luglio, con affidamento dell'incarico alla società Cutillo & Partners.</p>
<i>dicembre 2025</i>	<p>Adeguamento dei <i>target</i> del Piano di Incentivazione di Lungo Periodo 2025-2027 approvato il 18 dicembre 2024 a seguito dell'approvazione, in data 13 novembre 2025, del Piano Industriale al 2030.</p> <p>Approvazione della proposta di <i>Budget</i> per il 2026 per il Comitato, nonché di una proposta di calendario delle riunioni per l'esercizio.</p> <p>Esame delle modifiche occorse al novero dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN e delle proposte del Vicepresidente di adeguamento retributivo per il soggetto entrato a far parte di tale novero.</p>

Nel corso del 2026, alla data di approvazione della presente Relazione, il Comitato in carica si è riunito quattro (4) volte – di cui una (1) in via congiunta con il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità di IREN – e la sua attività si è focalizzata, in particolare:

- sulla disamina, per quanto di competenza, della lettera del Presidente del Comitato italiano per la *Corporate Governance*, pervenuta nel dicembre 2025 all'attenzione dei Presidenti delle società quotate italiane;
- con il supporto dell'*advisor* prof. Guido Cutillo (della *Cutillo & Partners* s.r.l.), sulla definizione della proposta di Linee Guida in materia di politica retributiva degli Amministratori, anche esecutivi/investiti di particolari cariche, e dei Sindaci di IREN nonché del *top management* del Gruppo IREN per l'esercizio 2026 (in seguito anche "**Linee Guida**" o "**Linee Guida 2026**"), successivamente approvata, con voto favorevole della maggioranza dei votanti, dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 26 febbraio 2026;
- 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 2026 correlati alla componente variabile di breve periodo delle remunerazioni del Presidente esecutivo e Direttore Strategico Finanza, Strategie Aree Delegate, del Vicepresidente esecutivo e Direttore Risorse

Umane, CSR e Strategie Aree Delegate e dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN oltre che degli altri soggetti individuati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN;

- sulla verifica circa il conseguimento degli obiettivi di *performance* di breve periodo assegnati per il 2025 ai medesimi soggetti di cui al punto che precede, in via propedeutica rispetto all'adozione dei provvedimenti inerenti e conseguenti da parte dei competenti organi;
- sull'esame preliminare della presente Relazione, ai fini della formulazione della proposta al Consiglio di Amministrazione della Società per l'assunzione dei provvedimenti di sua competenza.

In data 23 febbraio 2026 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 2026, in via preliminare rispetto alle deliberazioni di competenza dell'organo amministrativo della Società.

In particolare, da parte del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, alla luce delle funzioni allo stesso assegnate in materia di presidio dei rischi e della *corporate social responsibility*, l'attenzione è stata rivolta al profilo della coerenza delle Linee Guida (soprattutto con riferimento ai sistemi di incentivazione) con la politica di gestione dei rischi della Società e la strategia di sostenibilità delineata nel Piano Industriale e della "adeguatezza" delle medesime al fine ultimo della creazione di valore per gli azionisti e per gli *stakeholder* in un orizzonte di medio-lungo periodo. In particolare, il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità ha concluso la sua istruttoria esprimendosi positivamente, per quanto di competenza, in merito alle Linee Guida, con voto favorevole della maggioranza dei suoi membri.

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 2025-2027, l'analisi dei risultati di voto sulla Sezione Prima e sulla Sezione Seconda della presente Relazione, nonché la valutazione di adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione della politica di cui alla Sezione Prima della presente Relazione, anche ai fini della formulazione delle Linee guida in materia di politica per la remunerazione per il prossimo esercizio.

Iter di approvazione della Politica sulla Remunerazione 2026

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine, nell'esercizio delle proprie attribuzioni ed in coerenza con le raccomandazioni del Codice, ha definito la struttura ed i contenuti delle Linee Guida in materia di politica retributiva degli Amministratori, anche esecutivi/investiti di particolari cariche, e dei Sindaci di IREN nonché del *top management* del Gruppo IREN per l'esercizio 2026, ai fini della predisposizione della presente Relazione, nella riunione del 19 febbraio 2026, previo confronto con il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, per i profili di pertinenza.

Le Linee Guida sono state quindi approvate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, nella riunione del 26 febbraio 2026, con voto favorevole della maggioranza dei votanti.

L'attuazione delle politiche retributive definite in coerenza con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione, avviene da parte del Vicepresidente, con il supporto della competente funzione aziendale.

Ai fini della stesura delle Linee Guida 2026, si è altresì tenuto conto dei riscontri ricevuti da investitori istituzionali e *proxy advisor* in occasione dell'esame della Relazione sulla Remunerazione da parte dell'Assemblea del 24 aprile 2025.

Nella predisposizione delle Linee Guida 2026, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine si è avvalso del supporto della società di consulenza Cutillo & Partners, *advisor* indipendente cui il Comitato ha affidato, anche per il 2026, il compito di assistenza in tutte le attività propedeutiche nella predisposizione della presente Relazione.

Finalità e principi generali della Politica sulla Remunerazione

Le politiche retributive, definite in conformità con il modello di *governance* della Società nonché avuto riguardo alle raccomandazioni di cui all'art. 5 del Codice di *Corporate Governance*, perseguono la generale finalità di attrarre, trattenerne e motivare le migliori risorse funzionali allo sviluppo del Gruppo, riconoscerne le responsabilità attribuite, motivarne l'azione verso il raggiungimento degli obiettivi aziendali, premiando i risultati ottenuti.

Più nel dettaglio, dette politiche concorrono all'allineamento degli interessi del *management* rispetto all'obiettivo – prioritario – di garantire il successo sostenibile della Società, mediante l'incremento del

valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo, tenendo conto degli interessi degli *stakeholder*, e consentono di raggiungere risultati sostenibili e stabili nel breve e nel lungo periodo in coerenza con il Piano Industriale, in cui sono integrate le dimensioni ESG (*Environment, Social e Governance*), di porre in essere una adeguata *retention* di posizioni strategiche per la *governance* e per il *business* e, in generale, di perseguire la *vision*, la *mission* e i valori aziendali.

Inoltre, gli interessi di lungo periodo della Società e la politica di gestione del rischio di Gruppo sono parte integrante del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi del Gruppo (di cui viene data illustrazione nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari *ex art. 123-bis TUF*), in conformità al quale è stata predisposta la Politica per la Remunerazione.

Al fine di presidiare tali aspetti, anche per il 2026 si è mantenuta la scelta di tenere una riunione congiunta fra il Comitato per la Remunerazione e le Nomine e il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità di IREN S.p.A. per l'esame, nel rispetto delle funzioni e prerogative di rispettiva competenza, delle Linee Guida 2026, in via preliminare rispetto alle deliberazioni di competenza dell'organo amministrativo della Società.

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

- essere coerente con gli obiettivi strategici della Società, onde promuoverne il successo sostenibile;
- consentire di apprezzare la *performance* su variabili quantitative e qualitative con un diretto collegamento alla *performance* aziendale, nonché con gli obiettivi strategici e per il successo sostenibile, in coerenza con la politica di gestione dei rischi della società;
- garantire il carattere incentivante e la significatività della componente variabile rispetto alla retribuzione fissa;
- evitare la costruzione di meccanismi eccessivamente complessi e difficili da comunicare e gestire;
- orientare in modo selettivo la *performance* individuale, garantendo al contempo il conseguimento degli obiettivi di Gruppo e aziendali.

La componente retributiva variabile di lungo termine – confermata anche per il triennio 2025-2027 e, comunque, per tutta la durata del Piano Industriale, quale successione sequenziale di piani chiusi, monetari, soggetti a Regolamento da rivedersi all'inizio di ciascun triennio, per gli Amministratori investiti di particolari cariche di IREN, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, nonché per le ulteriori risorse che possono contribuire in modo rilevante al raggiungimento degli obiettivi del Piano Industriale di Gruppo al 2030, persegue l'obiettivo di:

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

Quanto agli Amministratori non esecutivi e ai componenti del Collegio Sindacale, l'obiettivo delle politiche è di mettere a disposizione dei Soci tutti gli elementi per consentire agli stessi di adottare i provvedimenti di rispettiva pertinenza, definendo, nelle opportune sedi, compensi adeguati alla competenza, alla

professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società e alla sua situazione.

L'iter per la definizione delle Linee Guida 2026 ha tenuto altresì conto:

- delle deliberazioni in materia di compensi agli Amministratori effettuate dall'Assemblea degli Azionisti in data 24 aprile 2025, anche con riferimento ai principi dell'onnicomprendività delle retribuzioni e dell'obbligo di riverso per il personale dipendente e agli importi stabiliti come compensi per i componenti dell'organo amministrativo;
- indicazioni espresse dagli Azionisti pubblici sui titolari di posizioni da loro designati ai sensi dei patti parasociali vigenti;
- rilevanza complessiva delle posizioni e degli incarichi esaminati;
- *benchmark* sul posizionamento retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN (con riferimento al mercato retributivo 2025), rispetto a un *panel* di società di dimensioni simili ad IREN e con particolare *focus* sul settore delle *utilities* e dell'energia in Italia e su ruoli analoghi in termini di contenuto / livello di responsabilità, con il supporto di *Mercer Italia*.

Come già in precedenza riferito, sono state prese in esame le istanze del mercato e degli investitori istituzionali relative alle politiche retributive del *top management* nonché le *best practice* in materia, attraverso approfondimenti in merito all'esito del voto assembleare sulla Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2025 e sui compensi corrisposti 2024 sottoposta all'Assemblea dei Soci tenutasi in data 24 aprile 2025. Inoltre, si è tenuto conto delle considerazioni e raccomandazioni in materia di remunerazioni svolte dal Presidente del Comitato italiano per la *Corporate Governance* con la sua lettera del 18 dicembre 2025.

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

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

In generale, si segnala che non sono allo stato previste modifiche significative e sostanziali alle Linee Guida per il 2026, trattandosi del secondo anno di mandato del Consiglio di Amministrazione in carica.

Fermo restando l'impostazione generale, i principi ispiratori e la struttura dei sistemi di incentivazione, le modifiche apportate per il 2026 rispetto alla politica retributiva vigente – di cui si darà evidenza nelle singole Sezioni – attengono principalmente:

- a una più puntuale delimitazione della clausola relativa all'eventuale riconoscimento di *bonus* straordinari, al fine di circoscriverne l'ambito applicativo e rafforzarne la coerenza con le raccomandazioni contenute nella lettera del 18 dicembre 2025 del Presidente del Comitato italiano per la *Corporate Governance*;
- a una maggiore *disclosure* sui *target* dei sistemi di incentivazione di breve e di medio-lungo periodo;
- all'introduzione di un'opzione che consenta di attivare, ove ritenuto opportuno, patti di non concorrenza nei confronti Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN (inclusi quelli che sono altresì Amministratori investiti di particolari cariche nel *board* di IREN S.p.A.) e di altri dirigenti in possesso di informazioni critiche in ambiti rilevanti, in un'ottica di tutela e preservazione del patrimonio aziendale in un contesto competitivo sempre più dinamico.

Si segnala inoltre che nell'ambito della Sezione Seconda è stata data evidenza del CEO *pay ratio*.

Linee Guida in materia di Politica retributiva per l'esercizio 2026

La Politica in materia di Remunerazione relativa all'anno 2026 è basata sulle Linee Guida che seguono.

Collegio Sindacale

Per il 2026, terzo e ultimo esercizio del mandato dell'Organo di Controllo (nominato dall'Assemblea dei Soci del 27 giugno 2024 per il triennio 2024-2026), non sono previste variazioni. Eventuali considerazioni di competenza dell'Organo di Controllo potranno essere svolte in vista dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2026 (che provvederà, tra l'altro, al rinnovo del medesimo organo).

Amministratori non esecutivi, *Lead Independent Director* e componenti di Comitati endo-consiliari

L'Assemblea dei Soci del 24 aprile 2025 ha stabilito in euro 30.000 annui lordi il compenso ex art. 2389, c. 1, cod. civ. per la carica di Consigliere della Società per il triennio 2025-2027;

Nel rispetto dei *cap* stabiliti dalla predetta Assemblea per i compensi degli Amministratori (anche investiti di particolari cariche) per il mandato 2025-2027, il Consiglio di Amministrazione ha rimodulato in aumento i compensi previsti per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari, al fine di renderli più coerenti con l'impegno richiesto per lo svolgimento degli incarichi, previa differenziazione tra i diversi Comitati in relazione all'intensità del coinvolgimento richiesto ai rispettivi componenti per l'espletamento delle funzioni assegnate (e le responsabilità connesse), come segue;

Compensi per i componenti dei Comitati endo-consiliari e per il *Lead Independent Director*
mandato 2025-2027

	<i>Ruolo</i>	<i>Compenso annuo lordo in euro</i>
Comitato per la Remunerazione e le Nomine/Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	Presidente	18.000
	Componente	12.000
Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	Presidente	25.000
	Componente	15.000
Lead Independent Director	-	15.000

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla società né essi sono destinatari di piani di incentivazione.

Per gli Amministratori non esecutivi non sono previsti accordi che contemplino indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato.

Sempre nel rispetto dei *cap* assembleari, il Consiglio di Amministrazione ha altresì confermato il compenso pari a euro 15.000 annui lordi per l'incarico di *Lead Independent Director* (ruolo ricoperto, dal 30 ottobre 2025, dalla Consigliera, prof.ssa Giuliana Mattiazzo).

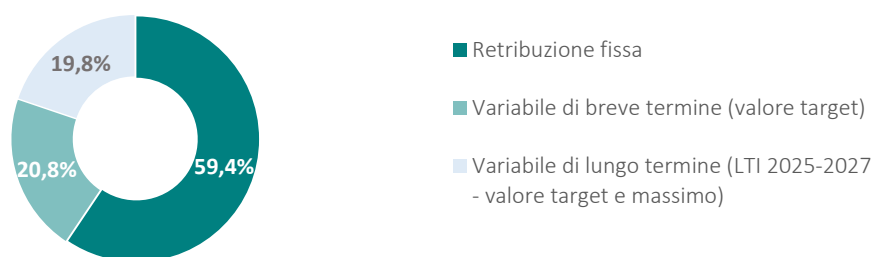
Amministratori investiti di particolari cariche

Presidente esecutivo del Consiglio di Amministrazione e Direttore Strategico Finanza, Strategie Aree Delegate

Con riferimento al Presidente esecutivo e Direttore Strategico Finanza, Strategie Aree Delegate di IREN, si ricorda preliminarmente che, nella seduta tenutasi il 24 aprile 2025 a valle dell'Assemblea dei Soci che ha, tra l'altro, provveduto a rinnovare il *board*, il Consiglio di Amministrazione di IREN neo-insediato, previa istruttoria del Comitato per la Remunerazione e le Nomine della Società, ha approvato: (i) la prosecuzione, senza soluzione di continuità, del rapporto di lavoro dirigenziale a tempo determinato già in essere tra l'ing. Dal Fabbro e la Società, con contestuale trasformazione a tempo indeterminato; (ii) la rimodulazione delle condizioni economico-contrattuali del rapporto di lavoro, con decorrenza dal 25 aprile 2025, come segue:

- Retribuzione Annuale Lorda fissa pari a euro 350.000 euro, corrisposta in relazione allo svolgimento della mansione di Direttore Strategico Finanza, Strategie Aree Delegate di IREN¹¹;
- Retribuzione Variabile Annuale Lorda di breve periodo pari, nel valore *target*, al 35% circa della Retribuzione Annuale Lorda, in relazione al conseguimento degli obiettivi definiti annualmente dal Consiglio di Amministrazione;
- Retribuzione Variabile di Lungo Periodo pari, nel valore *target* annuo, al 33,3% circa della Retribuzione Annuale Lorda.

Pay-mix complessivo per il Presidente esecutivo e Direttore Strategico Finanza, Strategie Aree Delegate su base annua - esercizio 2026



Per il 2026, non si prevedono, allo stato, modifiche rispetto a quanto precede.

Vicepresidente esecutivo e Direttore Strategico Risorse Umane, CSR e Strategie Aree Delegate

Con riferimento al Vicepresidente esecutivo e Direttore Strategico Risorse Umane, CSR e Strategie Aree Delegate di IREN, si ricorda preliminarmente che, nella seduta tenutasi il 24 aprile 2025, il Consiglio di Amministrazione di IREN, previa istruttoria del Comitato per la Remunerazione e le Nomine della Società, ha approvato: (i) la prosecuzione, senza soluzione di continuità, del rapporto di lavoro dirigenziale a tempo determinato già in essere tra il dott. Ferretti e la Società, con contestuale trasformazione a tempo indeterminato; (ii) la rimodulazione delle condizioni economico-contrattuali del rapporto di lavoro, con decorrenza dal 25 aprile 2025, come segue:

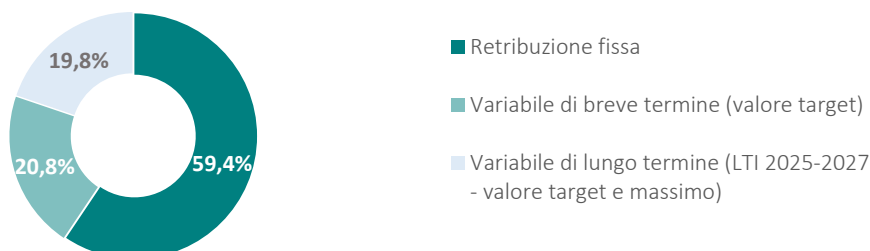
- Retribuzione Annuale Lorda fissa pari a euro 260.000 euro, corrisposta in relazione allo svolgimento della mansione di Direttore strategico Risorse Umane, CSR e Strategie Aree Delegate di IREN¹²

¹¹ Fatto salvo quanto appena esposto, anche per il Presidente esecutivo, in quanto titolare di un rapporto di lavoro dirigenziale con la Società, è vincolante il principio di onnicomprensività della retribuzione corrisposta per il predetto rapporto, confermato nella delibera dell'Assemblea dei Soci del 24 aprile 2025, con conseguente non erogazione del compenso come mero Amministratore nonché riversamento alla società di appartenenza di eventuali compensi percepiti per cariche in società o enti estranei al Gruppo su designazione di una società del Gruppo. Detta previsione comprende anche incarichi presso Enti, Organismi o Associazioni in virtù della designazione per ruolo ricoperto nel Gruppo IREN.

¹² Fatto salvo quanto appena esposto, dalla data di assunzione, anche per il Vicepresidente esecutivo, in quanto titolare di un rapporto di lavoro dipendente con la Società, è vincolante il principio di onnicomprensività nei termini di cui alla nota che precede.

- Retribuzione Variabile Annuale Lorda di breve periodo pari, nel valore *target*, al 35% circa della Retribuzione Annuale Lorda, in relazione al conseguimento degli obiettivi definiti annualmente dal Consiglio di Amministrazione;
- Retribuzione Variabile di Lungo Periodo pari, nel valore *target* annuo, al 33,3% circa della Retribuzione Annuale Lorda.

Pay-mix complessivo per il Vicepresidente esecutivo e Direttore strategico Risorse Umane, CSR e Strategie Aree Delegate su base annua - esercizio 2026



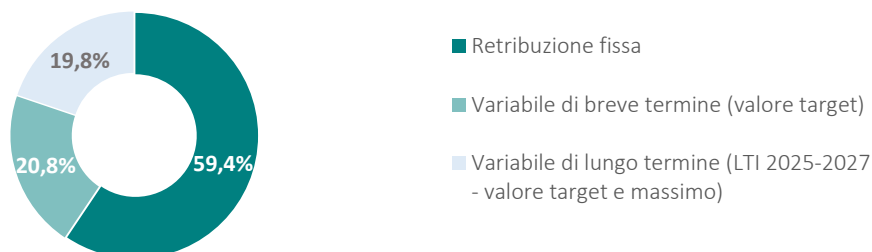
Per il 2026, non si prevedono, allo stato, modifiche rispetto a quanto precede.

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Con riferimento all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, si ricorda preliminarmente che, nella seduta tenutasi il 24 aprile 2025, il Consiglio di Amministrazione di IREN, previa istruttoria del Comitato per la Remunerazione e le Nomine della Società, ha approvato la rimodulazione delle condizioni economico-contrattuali del rapporto di lavoro dirigenziale a tempo indeterminato tra l'ing. Bufo e IREN, con decorrenza dal 25 aprile 2025, come segue:

- Retribuzione Annuale Lorda fissa pari a euro 435.000 euro, corrisposta in relazione allo svolgimento della mansione di Direttore Generale della Società (cui si aggiunge il compenso annuo lordo *ex art.* 2389, comma 3, cod. civ., in relazione alla carica di Amministratore Delegato della Società, pari a euro 57.000)¹³;
- Retribuzione Variabile Annuale Lorda di breve periodo pari, nel valore *target*, al 35% circa della Retribuzione Annuale Lorda, in relazione al conseguimento degli obiettivi definiti annualmente dal Consiglio di Amministrazione;
- Retribuzione Variabile di Lungo Periodo pari, nel valore *target* annuo, al 33,3% circa della Retribuzione Annuale Lorda.

Pay-mix complessivo per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale su base annua esercizio 2026



Per il 2026, non si prevedono, allo stato, modifiche rispetto a quanto precede.

¹³ Fatto salvo quanto appena esposto con riferimento al compenso fisso per lo specifico incarico, anche per l'Amministratore Delegato in carica, in quanto titolare di un rapporto di lavoro dirigenziale con la Società, è vincolante il principio di onnicomprensività della retribuzione corrisposta per il rapporto di lavoro nei termini di cui alle note che precedono.

Incentivazione variabile di breve periodo 2026

Gli obiettivi di *performance* per il Presidente esecutivo e Direttore strategico Finanza, Strategie Aree Delegate, il Vicepresidente esecutivo e Direttore strategico Risorse Umane, CSR e Strategie Aree Delegate e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN per il 2026 sono stati assegnati dal Consiglio di Amministrazione della Società con deliberazione assunta in data 26 febbraio 2026, previa istruttoria del Comitato per la Remunerazione e le Nomine della Società.

Obiettivi assegnati per l'esercizio 2026 al Presidente esecutivo e Direttore Strategico Finanza, Strategie Aree Delegate di IREN

Tipo	Obiettivo	Descrizione	Peso	Misurazione	Performance	%
Economico-Finanziari	IFN/EBITDA di Gruppo	Mantenimento della solidità finanziaria del Gruppo prevista a <i>Budget</i>	20%	Lineare, con soglie	Min: Consuntivo + 0,1x vs. <i>target</i> Max: Consuntivo ≤ <i>target</i>	60% 100%
	Investimenti netti di Gruppo	Realizzazione investimenti previsti a <i>Budget</i> nel rispetto <i>target</i> costi stabilito	20%	Lineare, con soglie	Min: Consuntivo +10% vs <i>target</i> Max: Consuntivo ≤ <i>target</i>	60% 100%
Progetti trasversali e strategici	Digitalizzazione processi	Individuazione di progetti di digitalizzazione volti al miglioramento delle performance e della qualità del servizio: Piano di implementazione e attuazione delle attività prioritarie nei termini previsti	30%	A gradoni	Min: ritardo < 60 gg Max: rispetto roadmap	60% 100%
	<i>Succession Plan</i>	Definizione processo e strumenti per piani di successione Executive & Sr Manager		On/Off	Min=Max: rispetto tempi	100%
	<i>Business Plan</i>	Presentazione Piano Industriale al 2035 e Piano Transizione 2040		A gradoni	Min: ritardo < 60 gg Max: rispetto tempi	60% 100%
	Progetti strategici di Piano	Attuazione operazioni M&A		A gradoni	Min: ritardo < 60 gg Max: rispetto tempi	60% 100%
ESG	Raccolta Differenziata	Incremento della raccolta differenziata sui territori di presenza consolidata	30%	Lineare	Min: Consuntivo = -1,1% vs Target Max: Consuntivo ≥ Target	60% 100%
	Perdite reti di acquedotto	Riduzione delle perdite di rete di acquedotto nei territori di presenza consolidata			Min: Consuntivo = +2% vs Target Max: Consuntivo ≤ Target	60% 100%
	<i>Gender diversity</i>	Incremento della presenza media femminile nella popolazione aziendale			Min: Consuntivo = -2% vs Target Max: Consuntivo ≥ Target	60% 100%
	Miglioramento andamento fenomeno infortunistico	Riduzione dell'indice di incidenza degli infortuni			Min: Consuntivo = +4,3% vs Target Max: Consuntivo ≤ Target	60% 100%
	Estensione TLR urbano	Incremento delle volumetrie teleriscaldate			Min: Consuntivo = -1,3% vs Target Max: Consuntivo ≥ Target	60% 100%

Obiettivi assegnati per l'esercizio 2026 al Vicepresidente esecutivo e Direttore Strategico Risorse Umane, CSR e Strategie Aree Delegate di IREN

Tipo	Obiettivo	Descrizione	Peso	Misurazione	Performance	%
Economico-Finanziari	IFN/Ebitda Gruppo	Mantenimento della solidità finanziaria del Gruppo prevista a budget	20%	Lineare, con soglie	Min: Consuntivo + 0,1x vs. <i>target</i>	60%
					Max: Consuntivo ≤ <i>target</i>	100%
	Investimenti netti di Gruppo	Realizzazione investimenti previsti a Budget nel rispetto target costi stabilito	20%	Lineare, con soglie	Min: Consuntivo +10% vs <i>target</i>	60%
					Max: Consuntivo ≤ <i>target</i>	100%
Progetti trasversali e strategici	Digitalizzazione processi	Individuazione di progetti di digitalizzazione volti al miglioramento delle <i>performance</i> e della qualità del servizio: Piano di implementazione e attuazione delle attività prioritarie nei termini previsti		A gradoni	Min: ritardo < 60 gg Max: rispetto roadmap	60% 100%
	<i>Succession Plan</i>	Definizione processo e strumenti per piani di successione Executive & Sr Manager	30%	On/Off	Min=Max: rispetto tempi	100%
	<i>Business Plan</i>	Presentazione Piano Industriale al 2035 e Piano Transizione 2040		A gradoni	Min: ritardo < 60 gg Max: rispetto tempi	60% 100%
	<i>Cost Management</i>	Individuazione di azioni di efficientamento e definizione di processi di gestione della spesa		A gradoni	Min: ritardo < 60 gg Max: rispetto tempi	60% 100%
ESG	Raccolta Differenziata	Incremento della raccolta differenziata sui territori di presenza consolidata			Min: Consuntivo = - 1,1% vs Target Max: Consuntivo ≥ Target	60% 100%
	Perdite reti di acquedotto	Riduzione delle perdite di rete di acquedotto nei territori di presenza consolidata			Min: Consuntivo = +2% vs Target Max: Consuntivo ≤ Target	60% 100%
	Gender diversity	Incremento della presenza media femminile nella popolazione aziendale	30%	Lineare	Min: Consuntivo = -2% vs Target Max: Consuntivo ≥ Target	60% 100%
	Miglioramento andamento fenomeno infortunistico	Riduzione dell'indice di incidenza degli infortuni			Min: Consuntivo = +4,3% vs Target Max: Consuntivo ≤ Target	60% 100%
	Estensione TLR urbano	Incremento delle volumetrie teleriscaldate			Min: Consuntivo = - 1,3% vs Target Max: Consuntivo ≥ Target	60% 100%

Obiettivi assegnati per l'esercizio 2026 all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN

Tipo	Obiettivo	Descrizione	Peso	Misurazione	Performance	%
Economico-Finanziari	IFN/Ebitda Gruppo	Mantenimento della solidità finanziaria del Gruppo prevista a budget	20%	Lineare, con soglie	Min: Consuntivo + 0,1x vs. <i>target</i> Max: Consuntivo ≤ <i>target</i>	60% 100%
	Investimenti netti di Gruppo	Realizzazione investimenti previsti a Budget nel rispetto target costi stabilito	20%	Lineare, con soglie	Min: Consuntivo +10% vs <i>target</i> Max: Consuntivo ≤ <i>target</i>	60% 100%
Progetti trasversali e strategici	Direttiva Europea NIS 2	Completamento attività previste dalla Direttiva Europea nel pieno rispetto dei tempi		On/Off	Min=Max: rispetto tempi	100%
	<i>Succession Plan</i>	Definizione processo e strumenti per piani di successione Executive & Sr Manager	30%	On/Off	Min=Max: rispetto tempi	100%
	<i>Business Plan</i>	Presentazione Piano Industriale al 2035 e Piano Transizione 2040		A gradoni	Min: ritardo < 60 gg Max: rispetto tempi	60% 100%
	Progetti strategici di Piano	TRM Quarta Linea - attività previste dalla timeline di progetto		A gradoni	Min: ritardo < 60 gg Max: rispetto tempi	60% 100%
ESG	Raccolta Differenziata	Incremento della raccolta differenziata sui territori di presenza consolidata			Min: Consuntivo = - 1,1% vs Target Max: Consuntivo ≥ Target	60% 100%
	Perdite reti di acquedotto	Riduzione delle perdite di rete di acquedotto nei territori di presenza consolidata			Min: Consuntivo = +2% vs Target Max: Consuntivo ≤ Target	60% 100%
	Gender diversity	Incremento della presenza media femminile nella popolazione aziendale	30%	Lineare	Min: Consuntivo = -2% vs Target Max: Consuntivo ≥ Target	60% 100%
	Miglioramento andamento fenomeno infortunistico	Riduzione dell'indice di incidenza degli infortuni			Min: Consuntivo = +4,3% vs Target Max: Consuntivo ≤ Target	60% 100%
	Estensione TLR urbano	Incremento delle volumetrie teleriscaldate			Min: Consuntivo = - 1,3% vs Target Max: Consuntivo ≥ Target	60% 100%

Con riferimento ai meccanismi di incentivazione, anche per il 2026, come per i precedenti esercizi, vengono mantenute delle condizioni vincolanti, o “cancelli” (*gate*), collegati al mantenimento del giudizio su *investment grade* da parte di una delle due maggiori agenzie di *rating*, con l’obiettivo di rafforzare la coerenza dei requisiti di *performance* e di allineamento di comportamenti premiati dai sistemi di retribuzione variabile nonché di evitare l’erogazione di incentivazioni a fronte di risultati decisamente insoddisfacenti.

Con la finalità di rendere sfidante il sistema di incentivazione di breve periodo, è mantenuta per il 2026 la soglia minima di raggiungimento complessivo medio degli obiettivi individuali maggiore e/o uguale al 70%, quale ulteriore condizione di accesso al pagamento.

Ciascun Indicatore di *Performance* (con *target* predeterminati e coerenti con i valori di *budget*), è invece valutato sulla base di una specifica metrica, con soglia minima fissata al 60% del risultato dell’obiettivo (al di sotto della quale, il risultato è considerato pari a zero) e con soglia massima pari al 100% dell’obiettivo (valore *target*).

Anche per il 2026 trova applicazione un fattore correttivo dei risultati individuali (obiettivi individuali), finalizzato a incentivare la creazione di valore da parte del Gruppo rispetto ai *target* pianificati.

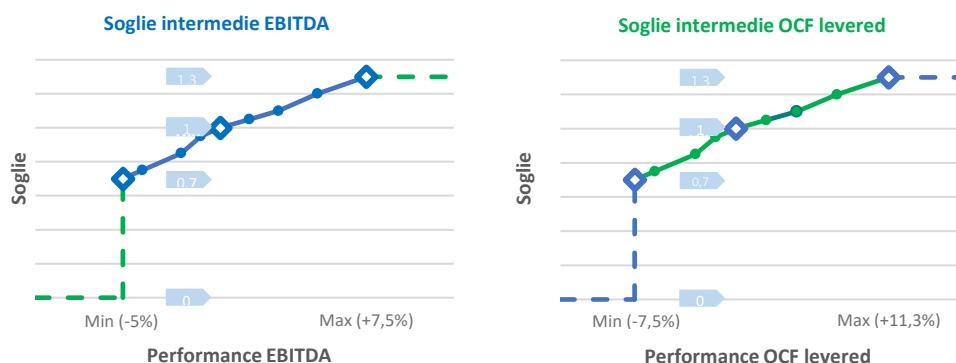
Gli indicatori economico-finanziari che meglio rappresentano la correlazione tra sviluppo e creazione di valore sono stati individuati nell'EBITDA e nell'*Operating Cash Flow levered* (OCF levered).

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

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

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

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



Viene confermato, per il 2026, il meccanismo di differimento dell'erogazione del *bonus* maturato di 3 (tre) mesi dalla data della relativa consuntivazione da parte degli organi competenti.

Da ultimo, nell'ambito del sistema di incentivazione di breve periodo afferente al 2026 continueranno a trovare applicazione clausole di *malus* e *claw-back*, che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, dei *bonus* erogati ovvero di trattenere somme non ancora oggetto di erogazione, al verificarsi, entro il termine di tre anni dal termine del periodo di maturazione del *bonus* ovvero entro il più lungo termine prescrizione di legge applicabile, di uno o più dei seguenti *Trigger Events*:

- comportamenti fraudolenti di cui il beneficiario del *bonus* sia risultato autore;
- mancato rispetto, da parte del beneficiario, degli *standard* di *compliance* previsti dal Codice Etico del Gruppo IREN o da norme interne ed esterne in materia di condotta *antitrust* ovvero commissione di gravi violazioni di norme e disposizioni interne accertate dai competenti organi delegati o dagli organi di controllo aziendali entro l'esercizio successivo a quello di maturazione;
- *bonus* determinati sulla base di dati che si siano rivelati, in seguito, manifestamente errati, indipendentemente dal fatto che l'errata valutazione sia riconducibile al beneficiario;
- mancato mantenimento dei risultati nei resoconti economici e finanziari della Società e del Gruppo per un periodo pari a dodici mesi;
- obiettivi consistenti in specifici progetti, non confermati alla luce di un eventuale *audit* indipendente, entro dodici mesi dalla consuntivazione.

Per quanto attiene a Presidente esecutivo, Amministratore Delegato e Direttore Generale e Vicepresidente esecutivo di IREN:

- le segnalazioni circa l'eventuale verificarsi di *trigger events* devono essere rivolte al Consiglio di Amministrazione della Società;

- la decisione circa l'applicazione delle clausole di *malus* e *claw-back* è pertanto rimessa al Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il CRN.

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

Per il Presidente esecutivo e Direttore Strategico Finanza, Strategie Aree Delegate e il Vicepresidente esecutivo e Direttore Strategico Risorse Umane, CSR e Strategie Aree Delegate, in virtù della complementarità e inscindibilità tra il rapporto di amministrazione e quello dirigenziale, è prevista la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro subordinato in caso di cessazione dell'incarico di amministratore esecutivo. A fronte di tale risoluzione, sarà corrisposta un'indennità pari a 24 mensilità lorde calcolate sulla retribuzione fissa e variabile (RIBT), con la componente variabile determinata come media degli incentivi erogati negli ultimi tre anni, subordinatamente alla sottoscrizione di un accordo transattivo in sede qualificata e fatto salvo il verificarsi di cause di esclusione (c.d. *bad leaver*).

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN in carica, è prevista la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro subordinato in caso di cessazione dell'incarico, con il riconoscimento di un'indennità pari a 24 mensilità lorde alle medesime condizioni di calcolo ed erogazione previste per le altre figure apicali. Quanto sopra è stato convenzionalmente pattuito anche al fine di mitigare ogni eventuale rischio economico e di *governance* per la Società, fermi restando i trattamenti e le competenze di fine rapporto stabiliti dalle norme di legge e dal contratto collettivo nazionale di riferimento.

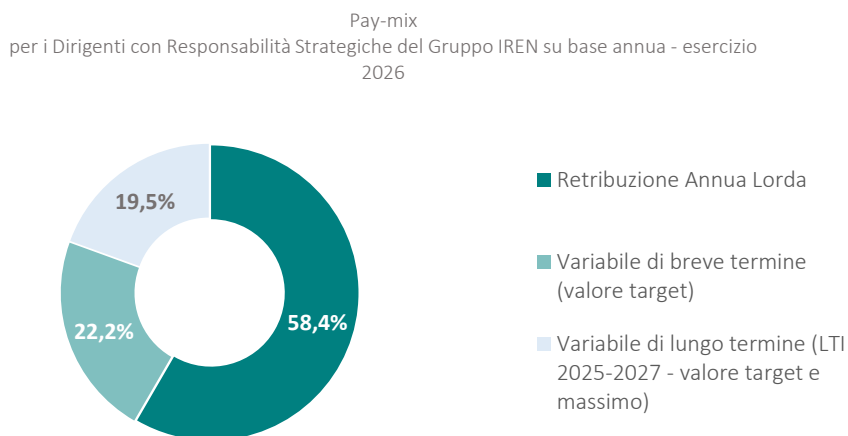
Gli effetti dell'eventuale cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro sui diritti assegnati nell'ambito del Piano LTI 2025-2027 saranno disciplinati nell'apposito *Addendum* al relativo Regolamento del Piano stesso.

Per il 2026, non si prevedono, allo stato, modifiche rispetto a quanto precede.

Benefici non monetari

Per quanto attiene a Presidente esecutivo, Amministratore Delegato e Direttore Generale e Vicepresidente esecutivo di IREN, con riferimento ai benefici non monetari, non si prevedono sostanziali novità rispetto a quanto attualmente in essere, per cui si rimanda *infra* alla Sezione Seconda.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche



Remunerazione fissa

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

Nei precedenti esercizi, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine di IREN in allora in carica e la Direzione aziendale hanno analizzato, con il supporto di Mercer Italia, attraverso specifici benchmark con

panel di società di dimensioni simili a IREN e con particolare focus sul settore delle utilities e dell'energia in Italia e su ruoli analoghi in termini di contenuto / livello di responsabilità, il posizionamento retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN. Tenuto conto delle risultanze degli studi svolti, che evidenziavano un posizionamento generale dei suddetti soggetti nella fascia bassa di mercato retributivo di riferimento (differenziale medio complessivo di oltre il -26% sul mercato retributivo 2024), il Consiglio di Amministrazione di IREN allora in carica aveva segnalato al Consiglio di Amministrazione di futura nomina (insediatosi dal 24 aprile 2025) l'opportunità di valutare un'azione di adeguamento progressivo del relativo posizionamento retributivo rispetto al target di mercato stabilito (mediana del mercato retributivo di riferimento scelto cd "Panel Industry ristretto", meno competitivo rispetto al mercato generale cd "All Industry", utilizzato come riferimento per la restante popolazione aziendale). Nel corso del 2025 è stata avviata una lieve azione di allineamento retributivo che, tuttavia, non ha migliorato il differenziale rispetto al mercato. Infatti, anche a seguito di avvicendamenti sulle posizioni apicali effettuati tramite crescita interna (e quindi con gradualità di adeguamento retributivo), il benchmark riferito al mercato retributivo 2025, evidenzia un ulteriore peggioramento del differenziale medio complessivo che rimane nella fascia bassa del mercato retributivo di riferimento (-33,9% alla data del 31 dicembre 2025).

Per il 2026, considerati i risultati del *benchmark* e l'incremento della complessità del Gruppo, si ritiene di procedere con ulteriori graduali azioni di allineamento retributivo rispetto alla mediana del mercato di riferimento.

Resta fermo che:

- in linea con le prassi di mercato, ruoli con un peso superiore non possono avere un pacchetto retributivo complessivo inferiore a quello di uno o più dei propri riporti e
- occorre evitare squilibri fra i ruoli in esame, tenendo conto di fattori quali deleghe attribuite, caratteristiche delle Società gestite (numero dipendenti, fatturato, investimenti medi) e del settore merceologico in cui operano, nonché delle competenze richieste, anche al fine di mantenere elevati i livelli di competitività e di motivazione.

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

Incentivazione variabile di breve periodo

In linea con quanto evidenziato dagli specifici studi di confronto retributivo, in cui emerge una percentuale della retribuzione variabile dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN sostanzialmente allineata rispetto alle *best practice* di mercato, la percentuale massima dell'incentivazione di breve periodo per i suddetti soggetti, al raggiungimento del *target*, è pari, in media, circa al 38% rispetto alla retribuzione fissa. Anche in questo caso, tenuto conto del principio di onnicomprensività della retribuzione e dell'obbligo di reverso, è previsto che una parte della retribuzione variabile sia collegata esplicitamente all'incarico come Amministratore con deleghe ovvero a posizioni organizzative ricoperte.

Per il 2026, la selezione degli Indicatori di *Performance* e dei relativi pesi per i sistemi di incentivazione di breve periodo per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo si è basata sui razionali già in parte anticipati in precedenza con riferimento agli Amministratori investiti di particolari cariche: (i) monitoraggio dei principali obiettivi per il Gruppo/l'area di *business* gestita relativi alle *performance* economica, finanziaria e operativa (e.g. Crescita Marginalità, Controllo Indebitamento e Investimenti,...), con un peso pari, nella maggior parte dei casi, al 40%; (ii) condivisione delle responsabilità per progetti strategici di Gruppo definendo, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il 30% degli indicatori di *performance* per progetti di innovazione, sviluppo, miglioramento della qualità del servizio o, comunque, progetti legati a iniziative di *business* volte a traguardare gli obiettivi ESG di medio-lungo termine; (iii) mantenimento del *focus* sulla relazione con gli *stakeholders* e sui fattori ESG, come raccomandato dal Consiglio di Amministrazione, mediante il mantenimento per tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo

IREN di un obiettivo di *performance* composito collegato alle aree di intervento prioritarie definite nel Piano Industriale – in relazione ai diversi ambiti di attività – quali decarbonizzazione, economia circolare, città resilienti, risorse idriche, attenzione al cliente, attenzione al personale e *gender diversity*, con peso pari al 30%, come nel precedente esercizio.

Anche per il 2026, con la finalità di evitare l'erogazione di incentivazioni a fronte di risultati decisamente insoddisfacenti è stata introdotta una condizione cancello collegata al mantenimento del giudizio su *investment grade* da parte di una delle due maggiori agenzie di *rating*.

Anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è fissata, per il 2026, una soglia minima di raggiungimento complessivo medio degli obiettivi individuali maggiore e/o uguale al 70%, quale ulteriore condizione di accesso al pagamento.

Ciascun Indicatore di *Performance* (con *target* predeterminati e coerenti con i valori di *Budget*) è invece valutato sulla base di una specifica metrica, con soglia minima fissata al 60% del risultato dell'obiettivo (al di sotto della quale, il risultato è considerato pari a zero) e con soglia massima pari al 100% dell'obiettivo (valore *target*).

Anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per il 2026, trova applicazione un fattore correttivo dei risultati individuali (obiettivi individuali) – connesso ai valori di EBITDA e di *Operating Cash Flow levered* (OCF levered) (a livello di Gruppo o – per la *Business Unit* Reti, in linea con le previsioni del Testo integrato di *unbundling* funzionale – di *Business Unit*) – per tenere conto e incentivare la creazione di valore da parte del Gruppo rispetto ai target pianificati.

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

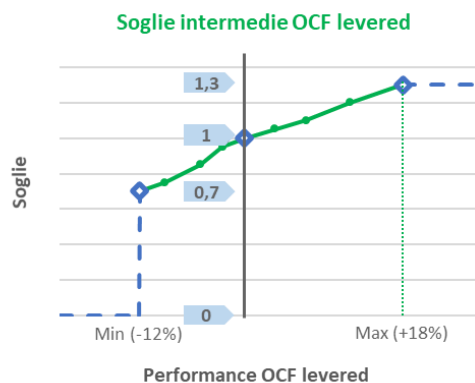
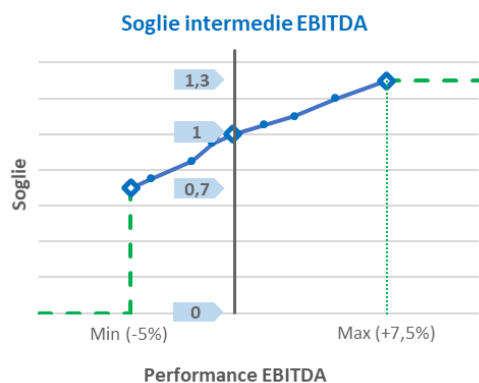
Fattore K di Gruppo

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

Fattore K per Gestori Indipendenti

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

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



Salvo quanto appena riportato, con riferimento all'*iter* seguito per la consuntivazione degli obiettivi assegnati ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai meccanismi di incentivazione, alle curve di *performance* nonché ai periodi di differimento, si rinvia a quanto esposto relativamente agli Amministratori investiti di particolari cariche di IREN.

Anche con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN sono state definite clausole di *claw-back*, alle medesime condizioni già richiamate in precedenza per gli Amministratori investiti di particolari cariche di IREN.

In tal caso, la decisione circa l'eventuale applicazione di clausole di *malus e/o claw-back* è rimessa dal Vicepresidente di IREN, d'intesa con gli altri Amministratori esecutivi competenti in relazione al caso di specie, sentito il Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

Benefici non monetari

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

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

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

Al ricorrere dei relativi presupposti, i medesimi possono aderire ad accordi, definiti a livello di Gruppo, che prevedono percorsi di uscita incentivata dal servizio, sulla base di quanto stabilito dall'art. 4 della legge 92 del 2012 (cosiddetta Legge Fornero).

Gli effetti dell'eventuale cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro sui diritti assegnati nell'ambito del Piano LTI 2025-2027 sono descritti nel relativo Regolamento del Piano.

Patto di non concorrenza

Al fine di tutelare gli interessi strategici e il patrimonio informativo della Società, IREN ha deciso di dotarsi di un'opzione che le consentirà, laddove ritenuto opportuno, di stipulare un Patto di non Concorrenza ("PNC") con Dirigenti con Responsabilità Strategiche (inclusi quelli che sono altresì Amministratori investiti di particolari cariche nel *board* di IREN). Lo strumento del PNC, come da *best practices*, verrà utilizzato in modo selettivo per proteggere la società dal rischio di perdita e "migrazione" di know-how verso i competitor. I dirigenti compresi nel perimetro di potenziale applicazione dello strumento, infatti, sono in possesso di informazioni critiche su piani industriali, strategie di *pricing*, operazioni di M&A e relazioni con i clienti chiave. Il patto, se attivato, vincola il beneficiario a non svolgere attività in concorrenza con la Società, sia in forma autonoma che subordinata, per un periodo successivo alla cessazione del rapporto non superiore a 18 mesi. L'estensione geografica e merceologica del vincolo è definita in relazione al ruolo ricoperto e ai mercati chiave del Gruppo. A fronte di tale vincolo, è previsto il riconoscimento di un corrispettivo determinato in misura pari a un'annualità della Remunerazione Fissa.

Tale importo sarà erogato al momento della cessazione del rapporto qualora la società ritenga di esercitare l'opzione. IREN, infatti, per evitare di incorrere da subito in un costo certo consistente, ha scelto di adottare questa protezione tramite opzione, riservandosi la scelta se attivare o meno il patto solo al momento dell'effettiva cessazione. L'opzione consentirà alla società, a proprio insindacabile giudizio, di attivare il PNC secondo le modalità sopra descritte, solo laddove ritenesse il rischio connesso all'uscita del *manager* tale da motivare il costo pieno del patto. L'opzione, una volta attivata, ha durata massima di 5 anni in costanza di rapporto mentre si estingue se non attivata con la cessazione dello stesso.

Il costo dell'opzione è pari ad un pagamento sotto forma di *una tantum* di importo pari al 30% della Retribuzione Fissa ed è regolato in unica soluzione nel momento di sottoscrizione dell'accordo tra *manager* e società. La decisione circa l'individuazione del perimetro dei destinatari e circa l'esercizio dell'opzione è rimessa (i) per quanto attiene agli Organi Delegati di IREN, al Consiglio di Amministrazione della Società, previa istruttoria del CRN; (ii) per quanto attiene agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, al Vicepresidente di IREN, d'intesa con gli altri Amministratori esecutivi competenti in relazione al caso di specie, previa istruttoria del CRN.

Benefici non monetari

Per quanto riguarda i benefici non monetari per Presidente esecutivo, Amministratore Delegato e Direttore Generale, Vicepresidente esecutivo e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di IREN, non si prevedono sostanziali novità rispetto al precedente esercizio, per cui si rimanda *infra* alla Sezione Seconda.

Premialità per realizzazione progetti strategici e/o attività aggiuntive svolte ad alto impatto economico

Anche alla luce della raccomandazione contenuta nella Lettera datata 18 dicembre 2025 del Presidente del Comitato per la *Corporate Governance* con riguardo alle politiche retributive, IREN ha provveduto a realizzare un *assessment* sulle proprie previsioni riguardanti i c.d. “bonus ad hoc” ossia “somme non legate a parametri predeterminati” dedicata ai propri Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Tali previsioni sono presenti nella politica di IREN per gestire, casi del tutto eccezionali e non predeterminabili a priori, perché laddove lo fossero sarebbero inseriti in piani di incentivazione ordinari. IREN ritiene tuttavia di avere predisposto una politica *compliant* rispetto alla raccomandazione in esame in quanto:

- si è dotata di procedura strutturata e formalizzata per la loro eventuale erogazione coinvolgendo i presidi di *governance* necessari a gestire la materia, primo tra tutti il Comitato per la Remunerazione e le Nomine;
- ha limitato il grado di discrezionalità definendo *ex ante* il limite quantitativo massimo per le stesse, che, singolarmente prese in considerazione, non potranno eccedere la quota prevista di remunerazione variabile *target* per l’anno/periodo di riferimento.

La possibilità di erogazioni *Una Tantum* è in particolare prevista per gestire le seguenti circostanze non preventivabili a priori:

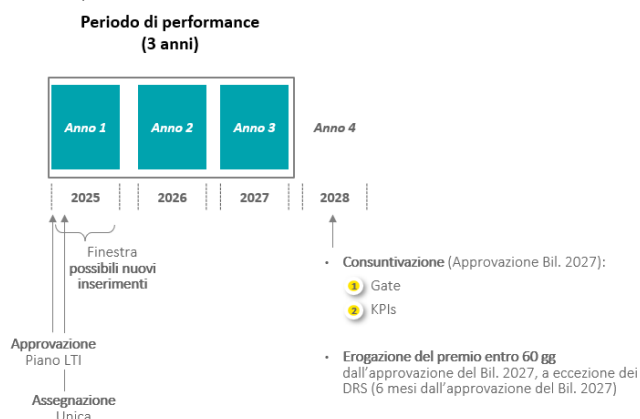
- a fronte della realizzazione di progetti straordinari assegnati e non rientranti nel normale perimetro di deleghe/responsabilità e/o nei Piani di incentivazione di breve e lungo termine;
- a fronte della copertura di posizioni che abbiano incrementato significativamente il perimetro di responsabilità o copertura di ulteriori ruoli, anche in via transitoria, di significativo rilievo;
- a fronte di operazioni straordinarie che abbiano un significativo impatto sul perimetro organizzativo e di *business* e sulle dimensioni del Gruppo;
- a fronte di performance straordinarie in termini di creazione di valore sostenibile che prevedano il raggiungimento con largo anticipo di obiettivi pluriennali e assegnazione di nuovi e più sfidanti target;
- in fase di assunzione (sotto forma di *entry bonus*), per necessità di *attraction* di risorse in possesso di competenze critiche per il *business*.

Incentivazione variabile di lungo periodo

Incentivazione variabile di lungo periodo 2025-2027

In data 18 dicembre 2024, il Consiglio di Amministrazione di IREN, previa istruttoria del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, ha approvato il Piano di Incentivazione Monetario di Lungo Periodo per il triennio 2025-2027 (anche “Piano LTI 2025-2027”), unitamente al Regolamento sul relativo funzionamento (in seguito “Regolamento LTI 2025-2027”).

Il Piano LTI 2025-2027 prevede la misurazione della *performance* con riferimento all’orizzonte triennale 2025-2027 (dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2027), con indicatori di *performance* collegati al Piano Industriale del Gruppo 2024-2030 per il triennio di riferimento.



Nello specifico, l’erogazione del premio è subordinata:

- al raggiungimento di una condizione “cancello” rappresentata dal riconoscimento, al termine del 2027, del mantenimento del giudizio di *Investment Grade* da parte di una delle maggiori agenzie di valutazione;
- al raggiungimento di 4 (quattro) obiettivi¹⁴ specifici, tra loro indipendenti, identificati in coerenza con quanto previsto dal Piano Industriale di Gruppo (EBITDA cumulato 2025-2027; *Operating Cash Flow Levered* cumulato 2025-2027; Investimenti cumulati 2025-2027; Obiettivi di sostenibilità al 31 dicembre 2027 - ESG).

Gli obiettivi di Sostenibilità - ESG presi in considerazione nell’ambito del Piano LTI 2025-2027, individuati di concerto con la funzione *Corporate Social Responsibility* e Comitati Territoriali di IREN tra quelli deliberati dal Consiglio di Amministrazione di IREN nell’ambito del Piano Industriale, riguardano:

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

Per ciascuno degli obiettivi economico-finanziari è stato definito un livello soglia, pari al 80% del *target* definito, al di sotto del quale non è prevista alcuna erogazione della quota di premio collegata.

Per l’obiettivo cumulato di Sostenibilità – ESG (5 indicatori puntuali) è stato definito un livello soglia complessivo, pari al 70% del *target* definito, al di sotto del quale non è prevista alcuna erogazione della quota di premio collegata.

Gli obiettivi inizialmente previsti del Piano di Incentivazione 2025-2027 facevano riferimento a quanto definito nel Piano industriale 2024-2030 ed alla normativa vigente in termini di obiettivi ambientali. Nell’ambito del Regolamento LTI 2025-2027 era previsto che, qualora il Piano Industriale al 2030 avesse modificato in maniera significativa le strategie ed i conseguenti obiettivi, ovvero si fossero verificati cambiamenti alla normativa ambientale tali da rendere necessario un adeguamento alla stessa degli obiettivi di piano industriale, al fine di rendere coerente il piano di incentivazione a lungo termine con i nuovi obiettivi aziendali, i suddetti *target* avrebbero dovuto essere aggiornati da parte del Consiglio di Amministrazione di IREN e previa istruttoria da parte del Comitato per la Remunerazione e le Nomine sulla base dei parametri del nuovo piano (entro il 31 dicembre 2025). Avvalendosi di tale possibilità, tenuto conto dell’avvenuta approvazione del Piano Industriale al 2030 in data 13 novembre 2025, nella seduta del 18 dicembre 2025, il Consiglio di Amministrazione di IREN, previa istruttoria del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, ha deliberato di:

- di approvare l’adeguamento dei target previsti per gli Indicatori di *Performance* (i) “Operating Cash Flow Levered Cumulato 2025-2027 di Gruppo”; (ii) “Investimenti Cumulati 2025-2027 di Gruppo”; (iii) “Obiettivi di sostenibilità al 2027”;
- di approvare la rettifica del *target* di cui all’Indicatore di Performance del Piano “EBITDA cumulato 2025-2027 di Gruppo”, con conseguente deroga, sul punto, alla politica in materia di remunerazione descritta nella Sezione Prima della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2025 e sui compensi corrisposti 2024 ex art. 123-ter TUF.

¹⁴ Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN per cui trovano applicazione i vincoli derivanti dalla normativa in materia di separazione funzionale (ovverosia quelli che ricoprono il ruolo di Gestori Indipendenti di società del Gruppo cui si applica la predetta normativa – in seguito “GI”), sono stati previsti indicatori di *performance* specifici, disciplinati nell’ambito del Regolamento sul funzionamento del Piano LTI 2025-2027.

Obiettivi Piano LTI 2025-2027

Applicabilità ¹⁵	Obiettivo	Descrizione	Peso	Target	Misurazione	Performance	%	
Generalità soggetti	GI							
X	EBITDA cumulato 2025-2027	KPI di riferimento sulla performance della gestione economica (marginie operativo lordo)	35%	4.231 € milioni	Lineare, con soglie	Min: Consuntivo - 20% vs Target Max: Consuntivo ≥ Target	50% 100%	
X	Operating Cash flow Levered cumulato 2025-2027	Misura il flusso di cassa (valore finanziario) utilizzabile per: investimenti, dividendi e riduzione del debito	20%	3.292 € milioni	Lineare, con soglie	Min: Consuntivo - 20% vs Target Max: Consuntivo ≥ Target	50% 100%	
X	Investimenti cumulati 2025-2027	Driver della crescita a breve ma soprattutto prospettica. Misura capacità operativa (realizzazione) e strategica (creare valore duraturo e futuro)	20%	2.921 € milioni	Lineare, con soglie	Min: Consuntivo - 20% vs Target Max: Consuntivo ≥ Target	50% 100%	
X	EBITDA BU Reti cumulato 2025-2027	KPI di riferimento sulla performance della gestione economica (marginie operativo lordo)	35%	1.594 € milioni	Lineare, con soglie	Min: Consuntivo - 20% vs Target Max: Consuntivo ≥ Target	50% 100%	
X	Operating Cash flow Levered BU Reti cumulato 2025-2027	Misura il flusso di cassa (valore finanziario) utilizzabile per: investimenti, dividendi e riduzione del debito	20%	1.064 € milioni	Lineare, con soglie	Min: Consuntivo - 20% vs Target Max: Consuntivo ≥ Target	50% 100%	
X	Investimenti cumulati BU Reti 2025-2027	Driver della crescita a breve ma soprattutto prospettica. Misura capacità operativa (realizzazione) e strategica (creare valore duraturo e futuro)	20%	1.218 € milioni	Lineare, con soglie	Min: Consuntivo - 20% vs Target Max: Consuntivo ≥ Target	50% 100%	
X	X	Obiettivi di Sostenibilità (indicatore composito tra gli obiettivi di seguito indicati)	Misurazione della crescita sostenibile sottostante alla strategia del piano industriale	25%	Media risultati (%)	Lineare	Min: Consuntivo - 30% vs Target Max: Consuntivo ≥ Target	60% 100%
X	X	Raccolta Differenziata	Economia circolare	==	73,5%	Lineare, con soglie	Min: Consuntivo - 1,7% vs Target Max: Consuntivo ≥ Target	60% 100%
X	X	Perdite reti di acquedotto	Risorse Idriche	==	28,7%	Lineare, con soglie	Min: Consuntivo +4,8% vs Target Max: Consuntivo ≤ Target	60% 100%
X	X	Donne Quadri e Dirigenti	Persone	==	26,5%	Lineare, con soglie	Min: Consuntivo - 3,8% vs Target Max: Consuntivo ≥ Target	60% 100%
X	X	Emissioni scope 1 - intensità carbonica della produzione energetica (gCO ₂ /kWh)	Decarbonizzazione	==	315	Lineare, con soglie	Min: Consuntivo +1,6% vs Target Max: Consuntivo ≤ Target	60% 100%
	X	Capacità depurativa: abitanti equivalenti	Risorse Idriche	==	4.061.500	Lineare, con soglie	Min: Consuntivo - 4,0% vs Target Max: Consuntivo ≥ Target	60% 100%
X		Risparmio energetico da prodotti/servizi di Gruppo (Tep)	Città resilienti	==	368.800	Lineare, con soglie	Min: Consuntivo - 10,0% vs Target Max: Consuntivo ≥ Target	60% 100%

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

Per nessun destinatario del Piano LTI 2025-2027, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, è previsto di premiare l'*overachievement*.

¹⁵ Come anzidetto, in considerazione dell'art. 10.3, lett a), del TIUF vigente per cui "Gli interessi professionali dei componenti del Gestore Indipendente sono presi in considerazione, in modo da consentire loro di agire in maniera indipendente, prevedendo almeno che: a) siano vietati politiche retributive o sistemi incentivanti, connessi, direttamente o indirettamente, all'andamento dell'attività di vendita o di produzione di energia elettrica o di gas naturale (...)", sono stati individuati valori target dei KPIs con riferimento alla sola Business Unit Reti, escludendo quindi connessioni dirette o indirette con l'attività di vendita o produzione di energia elettrica o di gas.

In linea con quanto già presentato all'Assemblea dei Soci, sono ricompresi tra i Beneficiari del Piano LTI 2025-2027:

- il Presidente e il Vicepresidente esecutivi;
- l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN nonché i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN;
- le ulteriori risorse oggetto di puntuale individuazione da parte del competente Organo Delegato nell'ambito dei Livelli Apicali e delle Risorse con contratto di lavoro a tempo indeterminato in grado di contribuire in modo rilevante al raggiungimento degli obiettivi del Piano Industriale, sulla base di criteri di tipo organizzativo-gestionale e criteri di *business*, oltre che nel rispetto della normativa vigente, per un totale di massimi 90 beneficiari.

Con riferimento a Presidente, Vicepresidente, Amministratore Delegato e Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, l'incentivo monetario *target* e massimo conseguibile a fine periodo (tenuto conto della definizione dell'orizzonte temporale del Piano LTI 2025-2027 su un triennio) viene stabilito in misura pari al 100% della Retribuzione Annuale Lorda individuale, in caso di conseguimento del 100% dei *Target*.

Per il 2026, non si prevedono modifiche rispetto a quanto sopra.

Anche nell'ambito del Piano LTI 2025-2027, in continuità con i Piani pregressi e in coerenza con quanto raccomandato dal Codice di *Corporate Governance*, per gli Amministratori investiti di particolari cariche beneficiari del Piano e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, è stato introdotto un termine di differimento del pagamento di 6 (sei) mesi rispetto alla data dell'Assemblea dei Soci che approverà il bilancio relativo all'esercizio 2027.

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

Il Regolamento del Piano LTI 2025-2027 – per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN – disciplina alcuni aspetti, fra cui:

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

L'accertamento della sussistenza di uno dei *Trigger events*, con conseguente valutazione circa l'attivazione delle clausole, viene svolto da parte delle funzioni competenti per materia e dei diversi organi preposti al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, funzioni e organi che provvederanno alle dovute segnalazioni ai competenti organi delegati della Società ovvero delle società controllate non appena in possesso delle informazioni necessarie. Ai fini della valutazione, si terrà conto, fra l'altro, della gravità delle violazioni riconducibili al beneficiario, dell'entità del danno subito nonché delle conseguenze derivanti da un possibile contenzioso.

Per quanto concerne l'iter per attivazione delle clausole, si fa rinvio a quanto precisato nell'ambito del paragrafo dedicato ai sistemi di incentivazione di breve periodo.

Riferimento a politiche retributive di altre società

L'adozione delle Linee Guida 2026 è stata preceduta da specifici studi e *benchmark* retributivi, svolti anche con il supporto di *advisor* altamente specializzati (EY Advisory S.p.A.; Mercer Italia; The European House - Ambrosetti), avuto riguardo a *panel* di aziende comparabili a IREN per dimensione e/o azionariato e/o settore di appartenenza, elencate nella tabella che segue.

Panel utilizzati per i *benchmark* retributivi

Oggetto del confronto	Advisor	Criteri	Peer Group
- 2020 - Posizionamento Collegio Sindacale	EY	Panel di aziende comparabili a IREN per dimensione e/o settore di business	A2A, Acea, Amplifon, ASTM, Autogrill, Brembo, Campari, Danieli & C., De Longhi, Edison, ERG, Gruppo Mediaset, Hera, Italgas, Maire Tecnimont, Moncler, Piaggio & C., Recordati, Saipem, Saras e Terna.
- 2021 - Posizionamento Retributivo NED e Comitati	The European House - Ambrosetti	Panel di aziende comparabili a IREN per dimensione, struttura azionaria e adiacenza di business	A2A, Acea, Ascopiave, ASTM, Brembo, Brunello Cucinelli, ERG, Enav, Falck Renewables, Hera, IMA, Italgas, Leonardo, Mediaset, Reply, Saipem, Salvatore Ferragamo.
- 2024 - Posizionamento retributivo DRS	Mercer	Mercato: All Industry Executive – MERG (Panel ristretto)	A2A, Acea, E-Distribuzione, Enel/Legal Entities, GE Vernova, Tirreno Power.
- 2025 - Posizionamento retributivo DRS	Mercer	Mercato: All Industry Executive – MERG (Panel ristretto)	A2A, Acea, E-Distribuzione, Enel, Italgas, Snam.

Deroghe alla politica di remunerazione

Anche per il 2026, in via eccezionale e non ricorrente, previo parere del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, possono essere previste dal Consiglio di Amministrazione specifiche deroghe temporanee alla politica descritta precedentemente, con riferimento a quanto riportato nei paragrafi dedicati alla remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche. Resta in ogni caso ferma l'applicazione della disciplina prevista dalla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate. Previo espletamento della procedura di cui sopra, le facoltà derogatorie, comunque temporanee ed eccezionali, potranno riguardare, per tutti i soggetti destinatari delle presenti Linee Guida, l'entità e la forma contrattuale delle componenti fisse e variabili in caso di modifica degli attuali ruoli, delle relative deleghe e/o dei rapporti di lavoro, le soglie necessarie ai fini dell'erogazione delle componenti retributive, anche variabili, nonché la corresponsione o meno della componente variabile indipendentemente dal verificarsi delle condizioni previste per la sua erogazione e l'anticipazione o la postergazione delle date di erogazione della componente variabile oltreché l'individuazione di eventuali clausole connesse alla cessazione del rapporto di mandato e/o lavoro dei ruoli chiave. Più nel dettaglio, in relazione ad eventi straordinari, ferma restando la non modificabilità degli obiettivi assegnati a inizio anno, può essere opportuno, come avvenuto in esercizi precedenti, valutare l'introduzione di correttivi per la retribuzione incentivante a breve termine nel caso di blocchi rilevanti delle attività dovuti ad eventi esterni, correttivi che dovranno comunque essere adottati tempestivamente ed ex ante. L'eventuale introduzione di tali correttivi sarà comunque oggetto di comunicazione al mercato. Si precisa che per "circostanze eccezionali" si intendono quelle situazioni in cui la deroga alla presente politica è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato. Tra le circostanze eccezionali possono essere incluse, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, le operazioni straordinarie non precedentemente pianificate (e.g. ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione), le modifiche all'assetto organizzativo, gestionale e amministrativo dell'impresa tali da impattare sui risultati economico-finanziari, l'avvicendamento, a causa di eventi imprevisti, degli organi delegati e l'avvicendamento/l'inserimento di Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con conseguente necessità di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo per la

rispettiva sostituzione, laddove i vincoli contenuti nella politica approvata dovessero costituire un limite alla creazione di valore e alla sostenibilità dell'impresa nel lungo periodo.



Sezione Seconda Compensi e altre informazioni relative al 2025

Sezione Seconda - Compensi e altre informazioni relative al 2025

Prima parte – Attuazione politiche retributive 2025

Si fornisce, di seguito, la descrizione dei compensi erogati e/o attribuiti nel 2025 a favore degli Amministratori e dei Sindaci di IREN nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN. L'attuazione della politica retributiva relativa all'esercizio 2025, secondo quanto verificato dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di *Corporate Governance*, ha tenuto conto, per quanto riguarda gli Amministratori investiti di particolari cariche, dell'avvenuto rinnovo del mandato del Consiglio di Amministrazione avvenuto da parte dell'Assemblea del 24 aprile 2025. Per quanto attiene ai restanti soggetti destinatari, la politica si è mantenuta tendenzialmente in linea con quanto descritto nell'ambito della Sezione Prima della Relazione sulla politica in materia di remunerazione approvata dalla predetta Assemblea dei Soci, salvo quanto precisato nell'apposito paragrafo dedicato alle deroghe.

Amministratori non esecutivi

Per quanto riguarda i Consiglieri di IREN (in carica sia nel precedente, sia nel corrente mandato), nel corso del 2025 sono stati erogati i compensi fissi per la carica deliberati dall'Assemblea dei Soci in misura pari a euro 30.000 annui lordi, oltre al rimborso per le spese sopportate in ragione dell'ufficio, in conformità con le Linee Guida *pro tempore* vigenti adottate in materia dal Consiglio di Amministrazione della Società. Non sono state previste forme di remunerazione variabili connesse ai risultati aziendali, né basate su azioni. Per tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione è attivata una specifica copertura assicurativa aziendale in materia di responsabilità civile professionale verso terzi (c.d. Polizza D&O) e una copertura assicurativa specifica per infortuni (componente professionale).

Comitati interni al Consiglio di Amministrazione

Nel 2025 sono stati inoltre erogati compensi aggiuntivi per la partecipazione ai Comitati endo-consiliari come segue:

Compensi per i componenti dei Comitati endo-consiliari – mandato 2022-2024

Comitato	Ruolo	Compenso annuo lordo in euro
Comitato per la Remunerazione e le Nomine / Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	Presidente	15.000
	Componente	10.000
Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	Presidente	18.000
	Componente	10.000

Compensi per i componenti dei Comitati endo-consiliari – mandato 2025-2027

Comitato	Ruolo	Compenso annuo lordo in euro
Comitato per la Remunerazione e le Nomine / Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	Presidente	18.000
	Componente	12.000
Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	Presidente	25.000
	Componente	15.000

Lead Independent Director

Nel corso del 2025, il compenso integrativo per l'incarico di *Lead Independent Director* è stato pari a euro 15.000 annui lordi.

Collegio Sindacale

Nel corso del 2025, i compensi dell'organo di controllo sono stati pari a:

- euro 60.000 annui lordi per il Presidente;
- euro 40.000 annui lordi per i Sindaci Effettivi;

sempre oltre al rimborso delle spese sostenute per la carica, in conformità con le Linee Guida *pro tempore* vigenti adottate in materia dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Amministratori investiti di particolari cariche

L'articolazione degli emolumenti degli Amministratori investiti di particolari cariche è stata stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del competente Comitato, tenuto conto dei limiti massimi fissati dall'Assemblea dei Soci del 24 aprile 2025 e dei più volte richiamati principi assembleari in tema di retribuzione.

L'Assemblea dei Soci ha stabilito, sia per il precedente mandato e sia per il corrente mandato, un limite massimo complessivo per i compensi fissi dei componenti del Consiglio di Amministrazione investiti di particolari cariche previste dallo Statuto, quantificandolo in euro 247.000,00 annui lordi.

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

Presidente esecutivo e Direttore Strategico Finanza, Strategie Aree Delegate di IREN

Nel corso del 2025, sono state riconosciute al Presidente esecutivo le retribuzioni derivanti:

- sino al 24 aprile 2025, dal contratto di lavoro dirigenziale a tempo determinato sino a tale data in essere con la Società, nei termini approvati dal Consiglio di Amministrazione di IREN in data 30 agosto 2023, previa istruttoria dell'allora Comitato per la Remunerazione e le Nomine della Società, anche ai sensi della normativa in materia di operazioni con parti correlate;
- dal 25 aprile 2025, dal contratto di lavoro dirigenziale a tempo indeterminato (instauratosi a seguito di conversione del precedente contratto di lavoro a tempo determinato) con la Società, nei termini approvati dal Consiglio di Amministrazione di IREN in data 24 aprile 2025, previa istruttoria del medesimo Comitato in carica.

Più nel dettaglio, il trattamento retributivo del Presidente esecutivo e Direttore Strategico Finanza, Strategie Aree Delegate di IREN per il 2025 ha previsto:

- una Retribuzione Annuale Lorda, sostitutiva di ogni diverso trattamento di carattere retributivo previsto da qualsiasi fonte collettiva di regolamentazione del rapporto di lavoro, pari a (i) euro 260.000, sino al 24 aprile 2025; (ii) euro 350.000, a partire dal 25 aprile 2025;
- una Retribuzione Variabile Annuale Lorda pari, nel valore *target*, al (i) 30,8% circa, sino al 24 aprile 2025 e (ii) 35%, dal 25 aprile 2025, della Retribuzione Annuale Lorda tempo per tempo applicabile;
- un incentivo monetario *target* e massimo per la partecipazione al Piano di Incentivazione di Lungo Periodo 2025-2027, calcolato su base annua, pari a circa euro 116.700, da corrispondersi in caso di raggiungimento degli obiettivi assegnati e previa consuntivazione in tal senso in base al Regolamento del Piano.

Nel 2025, per l'ing. Dal Fabbro ha continuato a trovare applicazione il principio della omnicomprensività della retribuzione percepita per il rapporto di lavoro e dell'obbligo di riverso dei compensi ricoperti per cariche societarie, di matrice assembleare, con conseguente mancata erogazione, a decorrere da tale data, degli emolumenti previsti per le cariche di Consigliere e Presidente ricoperte in IREN e in altre società del Gruppo.

Gli obiettivi di *performance* per il 2025 per l'ing. Dal Fabbro sono stati assegnati dal Consiglio di Amministrazione in allora in carica in data 24 febbraio 2025 e confermati, a valle del rinnovo del mandato consiliare, dal Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2025, sempre previa istruttoria del CRN tempo per tempo in carica.

In data 21 aprile 2026, previa istruttoria del CRN, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto alla verifica circa il conseguimento dei suddetti obiettivi.

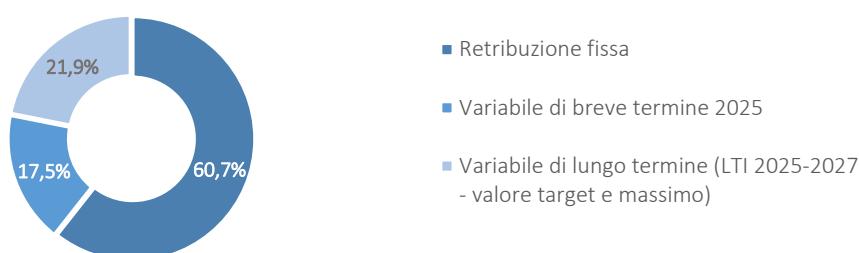
L'incentivo annuale per il Presidente è maturato a fronte della positiva valutazione, circa il conseguimento – in misura pari al 85,38% – degli obiettivi definiti per il periodo, tenuto conto del fattore correttivo di Gruppo.

Più nel dettaglio, a fronte di un raggiungimento complessivo degli obiettivi pari al 92,8%, il Comitato e il Consiglio di Amministrazione hanno preso atto del verificarsi delle condizioni per l'attivazione del fattore correttivo dei risultati individuali legato al raggiungimento ai valori di EBITDA e OCF Levered, pari a 0,92.

Il *bonus* di cui sopra sarà erogato non prima di 3 (tre) mesi dalla data della consuntivazione da parte degli organi competenti.

Nel corso del 2025, in coerenza con le *policy* e prassi aziendali per i dirigenti, al Presidente esecutivo e Direttore Strategico Finanza, Strategie Aree Delegate di IREN sono stati riconosciuti, quali benefici non monetari, l'autovettura uso promiscuo, l'assicurazione infortuni dirigenti del Gruppo IREN (componenti professionale ed extraprofessionale), l'assicurazione sulla vita dirigenti Gruppo IREN (caso morte e invalidità permanente), la copertura in materia di responsabilità civile del capofamiglia, nonché la copertura assicurativa aziendale in materia di responsabilità civile professionale verso terzi (c.d. Polizza D&O), in quanto componente del Consiglio di Amministrazione. Oltre a quanto sopra, al Presidente esecutivo e Direttore Strategico Finanza, Strategie Aree Delegate di IREN è stato inoltre riconosciuto uno specifico importo a titolo di *welfare*. Infine, in linea con le previsioni contrattuali, al medesimo è stato altresì riconosciuto il contributo alloggio omnicomprensivo per euro 30.000 lordi.

Pay-mix per il Presidente esecutivo e Direttore strategico Finanza, Strategie e Aree Delegate
- *actual* 2025



Vicepresidente esecutivo e Direttore Strategico Risorse Umane, CSR e Strategie Aree Delegate di IREN

Nel corso del 2025, sono state riconosciute al Vicepresidente esecutivo le retribuzioni derivanti:

- sino al 24 aprile 2025, dal contratto di lavoro dirigenziale a tempo determinato sino a tale data in essere con la Società, nei termini approvati dal Consiglio di Amministrazione di IREN in data 30 agosto 2023, previa istruttoria del Comitato per la Remunerazione e le Nomine della Società in allora in carica, anche ai sensi della normativa in materia di operazioni con parti correlate;
- dal 25 aprile 2025, dal contratto di lavoro dirigenziale a tempo indeterminato (instauratosi a seguito di conversione del precedente contratto di lavoro a tempo determinato) con la Società, nei termini approvati dal Consiglio di Amministrazione di IREN in data 24 aprile 2025, previa istruttoria del medesimo Comitato in carica.

Più nel dettaglio, il trattamento retributivo del Vicepresidente esecutivo e Direttore Strategico Risorse Umane, CSR e Aree Delegate di IREN per il 2025 ha previsto:

- una Retribuzione Annua Lorda, sostitutiva di ogni diverso trattamento di carattere retributivo previsto da qualsiasi fonte collettiva di regolamentazione del rapporto di lavoro, pari a (i) euro 198.000, sino al 24 aprile 2025; (ii) euro 260.000, a partire dal 25 aprile 2025;
- una Retribuzione Variabile Annua Lorda pari, nel valore *target*, al (i) 37,9% circa, sino al 24 aprile 2025 e (ii) 35%, dal 25 aprile 2025 della Retribuzione Annua Lorda tempo per tempo applicabile;
- un incentivo monetario *target* e massimo per la partecipazione al Piano di Incentivazione di Lungo Periodo 2025-2027, calcolato su base annua, pari a circa euro 86.700, da corrispondersi in caso di raggiungimento degli obiettivi assegnati e previa consuntivazione in tal senso in base al Regolamento del Piano.

Nel corso del 2025, per il dott. Ferretti ha continuato a trovare applicazione il principio della omnicomprensività della retribuzione percepita per il rapporto di lavoro e dell'obbligo di riverso dei compensi ricoperti per cariche societarie, di matrice assembleare, con conseguente mancata erogazione, a decorrere da tale data, degli emolumenti previsti per le cariche di Consigliere e Vicepresidente ricoperte in IREN e in altre società del Gruppo.

Gli obiettivi di *performance* per il 2025 per il dott. Ferretti sono stati assegnati dal Consiglio di Amministrazione in allora in carica in data 24 febbraio 2025 e confermati, a valle del rinnovo del mandato consiliare, dal Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2025, sempre previa istruttoria del CRN tempo per tempo in carica.

In data 21 aprile 2026, previa istruttoria del CRN, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto alla verifica circa il conseguimento dei suddetti obiettivi.

L'incentivo annuale per il Vicepresidente riferito al 2025 è maturato a fronte della positiva valutazione, circa il conseguimento – in misura pari al 85,38% – degli obiettivi definiti per il periodo, tenuto conto del fattore correttivo di Gruppo.

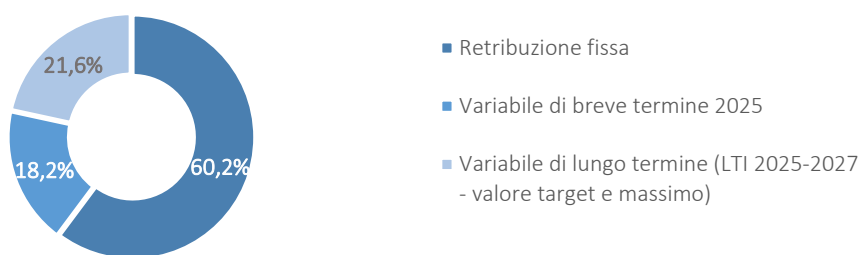
Più nel dettaglio, a fronte di un raggiungimento complessivo degli obiettivi pari al 92,8% il Comitato e il Consiglio di Amministrazione hanno preso atto del verificarsi delle condizioni per l'attivazione del fattore correttivo dei risultati individuali legato al raggiungimento ai valori di EBITDA e OCF Levered, pari a 0,92.

Il *bonus* di cui sopra sarà erogato non prima di 3 (tre) mesi dalla data della consuntivazione da parte degli organi competenti.

Nel corso del 2025, inoltre, il Consiglio di Amministrazione del 15 maggio 2025, previa istruttoria del CRN, ha deliberato di riconoscere al dott. Ferretti un importo *una tantum* a titolo di premialità per il contributo dal medesimo reso nella gestione di una precedente operazione di M&A e per i conseguenti positivi risultati, che sono andati oltre alle aspettative. La premialità viene erogata in 3 (tre) rate annuali, a decorrere dal gennaio 2026, a condizione che il medesimo risulti in forza alla Società al tempo delle singole erogazioni, salvo diverse ipotesi a lui non imputabili.

Nel corso del 2025, in coerenza con le *policy* e prassi aziendali per i dirigenti, al Vicepresidente esecutivo e Direttore Strategico Risorse Umane, CSR e Strategie Aree Delegate di IREN sono stati riconosciuti, quali benefici non monetari, l'autovettura uso promiscuo, l'assicurazione infortuni dirigenti del Gruppo IREN (componenti professionale ed extraprofessionale), l'assicurazione sulla vita dirigenti Gruppo IREN (caso morte e invalidità permanente), la copertura in materia di responsabilità civile del capofamiglia, nonché la copertura assicurativa aziendale in materia di responsabilità civile professionale verso terzi (c.d. Polizza D&O), in quanto componente del Consiglio di Amministrazione. Oltre a quanto sopra, al Vicepresidente esecutivo e Direttore Strategico Risorse Umane, CSR e Strategie Aree Delegate di IREN è stato inoltre riconosciuto uno specifico importo a titolo di *welfare*.

Pay-mix per il Vicepresidente esecutivo e Direttore strategico Risorse Umane, CSR e Strategie Aree Delegate - *actual* 2025



Amministratore Delegato e Direttore Generale

Nel corso del 2025, sono state riconosciute all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN le retribuzioni derivanti dal contratto di lavoro dirigenziale a tempo indeterminato in essere con la Società, che sono state rimodulate da parte del Consiglio di Amministrazione di IREN del 24 aprile 2025, previa istruttoria del CRN.

Più nel dettaglio, il trattamento retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale per il 2025 ha previsto:

- una Retribuzione Annuale Lorda, sostitutiva di ogni diverso trattamento di carattere retributivo previsto da qualsiasi fonte collettiva di regolamentazione del rapporto di lavoro, pari a (i) euro 405.000, sino al 24 aprile 2025; (ii) euro 435.000, a partire dal 25 aprile 2025;
- compenso annuo lordo ex art. 2389, comma 3, cod. civ., in relazione alla carica di Amministratore Delegato della Società, pari a euro 57.000,00;
- una Retribuzione Variabile Annuale Lorda pari, nel valore *target*, al (i) 34,6% circa, sino al 24 aprile 2025 e (ii) 35%, dal 25 aprile 2025 della Retribuzione Annuale Lorda tempo per tempo applicabile;
- un incentivo monetario *target* e massimo per la partecipazione al Piano di Incentivazione di Lungo Periodo 2025-2027, calcolato su base annua, pari a circa euro 145.000, da corrispondersi in caso di raggiungimento degli obiettivi assegnati e previa consuntivazione in tal senso in base al Regolamento del Piano.

Fatto salvo quanto precede, anche per l'ing. Bufo ha trovato applicazione il principio della omnicomprensività della retribuzione percepita per il rapporto di lavoro e dell'obbligo di riverso dei compensi ricoperti per cariche societarie, di matrice assembleare, con conseguente mancata erogazione, dalla data di assunzione, dell'emolumento previsto per la carica di Consigliere di IREN.

Gli obiettivi di *performance* per il 2025 per l'ing. Bufo sono stati assegnati dal Consiglio di Amministrazione in allora in carica in data 24 febbraio 2025 e confermati, a valle del rinnovo del mandato consiliare, dal Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2025, sempre previa istruttoria del CRN tempo per tempo in carica.

In data 21 aprile 2026, previa istruttoria del CRN, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto alla verifica circa il conseguimento dei suddetti obiettivi.

L'incentivo annuale per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è maturato a fronte della positiva valutazione, circa il conseguimento – in misura pari al 85,38% – degli obiettivi definiti per il periodo, tenuto conto del fattore correttivo di Gruppo.

Più nel dettaglio, a fronte di un raggiungimento complessivo degli obiettivi pari al 92,8%, il Comitato e il Consiglio di Amministrazione hanno preso atto del verificarsi delle condizioni per l'attivazione del fattore correttivo dei risultati individuali legato al raggiungimento ai valori di EBITDA e OCF Levered, pari a 0,92.

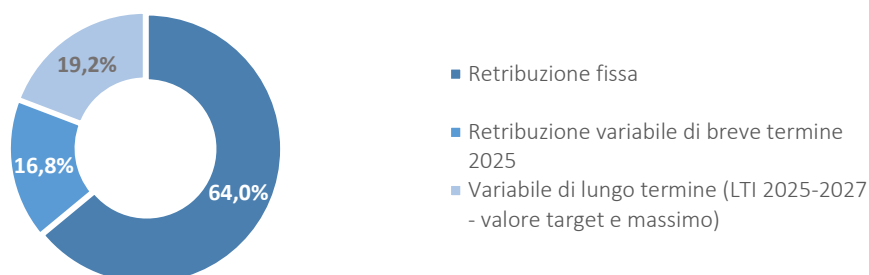
Il *bonus* di cui sopra sarà erogato non prima di 3 (tre) mesi dalla data della consuntivazione da parte degli organi competenti.

Nel corso del 2025, inoltre, il Consiglio di Amministrazione del 15 maggio 2025, previa istruttoria del CRN, ha deliberato di riconoscere all'ing. Bufo, in un'unica soluzione, un importo a titolo di *una tantum* a titolo di premialità per il contributo dal medesimo fornito nella copertura temporanea di una posizione dirigenziale rilevante nel periodo 1° giugno 2023/31 agosto 2024 (periodo precedente alla sua nomina quale Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN), con conseguente maggiore attribuzione di responsabilità.

In coerenza con le *policy* e prassi aziendali per i dirigenti, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica ha usufruito dei seguenti benefici non monetari: autovettura uso promiscuo, l'utilizzo di alloggio in locazione, assicurazione infortuni dirigenti del Gruppo IREN (componenti professionale ed extraprofessionale), assicurazione sulla vita dirigenti Gruppo IREN (caso morte e invalidità permanente), copertura in materia di responsabilità civile del capofamiglia, copertura assicurativa aziendale in materia di responsabilità civile professionale verso terzi (c.d. Polizza D&O), in quanto componente del Consiglio di

Amministrazione. Oltre a quanto sopra, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica è stato inoltre riconosciuto uno specifico importo a titolo di *welfare*.

Pay-mix per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale - *actual* 2025



Riepilogo % raggiungimento obiettivi di breve periodo per il 2025 assegnati agli Amministratori investiti di particolari cariche di IREN in carica, tenuto conto dei valori di Consuntivo sotto riportati.

KPI	Peso	% raggiungimento	Trend
Investimenti netti di Gruppo - realizzazione investimenti stabiliti (Consuntivo 2025 pari a 821,2) nel rispetto <i>target</i> costi (cap max +10%)	20%	100%	Oltre il <i>target</i>
IFN/EBITDA di Gruppo - raggiungimento <i>target</i> stabilito (Consuntivo 2025 pari a 3,12x)	20%	100%	Al <i>target</i>
Progetti Strategici di Gruppo - media ponderata dei risultati dei singoli progetti assegnati ai tre Amministratori ¹⁶	30%	100%	Al <i>target</i>
Obiettivi ESG - raggiungimento dei <i>target</i> obiettivo degli indicatori di sostenibilità assegnati per anno 2025 [n. 5 indicatori] ¹⁷	30%	76%	Sotto il <i>target</i>

Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (non facenti parte del *board*)

Nel corso del 2025, tenuto conto degli avvicendamenti in alcuni ruoli, hanno ricoperto il ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche del Gruppo n. 8 soggetti (Direttori delle *Business Unit* Energia, Reti e Ambiente¹⁸; *Chief Financial Officer*; Direttore Personale e Organizzazione; Direttore Tecnologie e Sistemi Informativi; Direttore Approvvigionamenti, Logistica e Servizi).

Di seguito si riportano – in forma aggregata – i trattamenti retributivi attuati nel corso dell'esercizio 2025 a favore dei suddetti soggetti.

Con riferimento al pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, per il 2025 questo è stato costituito da una Retribuzione Annua Lorda e da una Retribuzione Variabile di Breve Periodo stabilita (nell'importo medio) in misura pari al 37,7% circa della predetta remunerazione fissa.

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

¹⁶ I progetti strategici di Gruppo di cui all'obiettivo erano relativi a: (i) Operazione EGEA; (ii) Integrazione IREN Acqua S.p.A.; (iii) Definizione e presentazione Piano Industriale 2025-2035; (iv) Implementazione CSRD; (v) Iniziative di *Performance improvement*; (vi) Definizione e attuazione di nuovi modelli organizzativi di Gruppo, relativamente agli ambiti dell'efficienza energetica, gestione clienti e ingegneria. Tutti questi progetti e/o KPI, prevedono specifici *target* per l'anno, che sono stati valutati ai fini dell'obiettivo in esame.

¹⁷ Gli indicatori di sostenibilità/ESG di cui all'obiettivo sono i seguenti: (i) *Gender diversity* (% donne su totale dipendenti – dati medi annui) (Consuntivo 2025 pari a 25,5%; al *target*); (ii) Incremento Raccolta Differenziata (% territori storici) (Consuntivo 2025 pari a 73%; oltre il *target*); (iii) Riduzione delle perdite idriche (%) (Consuntivo 2025 pari a 30,8%; sotto il *target*); (iv) Miglioramento dell'andamento del fenomeno infortunistico di Gruppo (indice di incidenza) (Consuntivo 2025 pari a 43,3; oltre il *target*); (v) Estensione TLR urbano – unità di misura mmc (Consuntivo 2025 pari a 115; oltre il *target*).

L'andamento dei suddetti indicatori è ampiamente trattato all'interno della Relazione annuale integrata relativa al 2025 – approvata dal Consiglio di Amministrazione e messa a disposizione, entro i termini di legge, dell'Assemblea e del mercato – ed è stato oggetto della valutazione ai fini dell'obiettivo in esame.

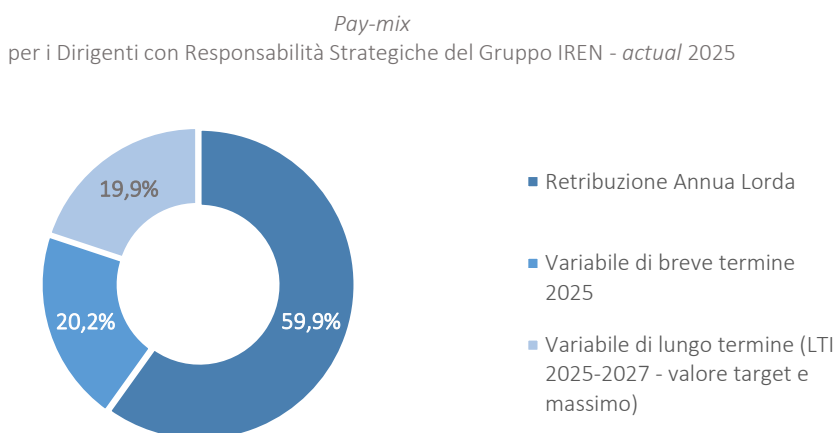
¹⁸ L'ing. Gianluca Bufo, Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN, ha ricoperto *ad interim* il ruolo di Direttore *Business Unit* Mercato sino al 31 dicembre 2025.

L'incentivo annuale individuale per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo riferito all'esercizio 2025 sarà corrisposto a fronte della positiva valutazione, da parte del Vicepresidente della Società, previa istruttoria del CRN, nella seduta del 16 aprile 2026, circa il conseguimento degli obiettivi definiti per tale esercizio per tale categoria di soggetti, in misura, in media, pari al 89,34%.

Anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, il Comitato ha preso atto del verificarsi delle condizioni per l'attivazione del fattore correttivo dei risultati individuali legato al raggiungimento dei valori di EBITDA e OCF Levered di Gruppo – pari a 0,92 (e della *Business Unit* Reti – per quanto concerne i soggetti che rivestono il ruolo di Gestori Indipendenti, pari a 1,14) di cui alle Linee Guida in materia di politica retributiva relative all'esercizio di riferimento, a fronte di un risultato individuale degli obiettivi pari, in media, al 94%.

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

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



Malus e Claw-back

Nel corso del 2025 non sono stati attivati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile nei confronti del Presidente esecutivo, del Vicepresidente esecutivo, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di IREN nonché di altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN.

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

Nel corso del 2025, non sono state deliberate e/o erogate indennità di fine carica/per la cessazione del rapporto di lavoro a favore di Amministratori di IREN e Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN.

Deroghe alla politica retributiva approvate nel 2025

Nel corso del 2025, come anticipato nell'ambito della Sezione Prima, a seguito dell'approvazione del nuovo Piano Industriale al 2030 in data 13 novembre 2025, il Consiglio di Amministrazione di IREN, previa istruttoria del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, ha aggiornato i *target* del Piano di Incentivazione 2025-2027 per renderli coerenti con le nuove strategie aziendali e con il contesto normativo. In particolare, sono stati adeguati, in esecuzione e coerenza con il Regolamento del Piano LTI 2025-2027, gli indicatori relativi a "Operating Cash Flow Levered Cumulato 2025-2027 di Gruppo", "Investimenti Cumulati 2025-2027 di Gruppo" e "Obiettivi di sostenibilità al 2027". È stato contestualmente rettificato il *target* dell'EBITDA cumulato 2025-2027, introducendo, in via eccezionale e limitatamente a tale indicatore,

una specifica deroga alla politica in materia di remunerazione descritta nella Sezione Prima della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2025 e sui compensi corrisposti 2024 ex art. 123-ter TUF. Sono stati verificati positivamente i presupposti per l'applicazione di tale istituto dal momento che l'adeguamento è stato finalizzato a garantire la massima coerenza tra gli obiettivi del Piano di Incentivazione di Lungo Periodo 2025-2027 e quelli del Piano Industriale al 2030 approvato nel novembre 2025.

Pay ratio e variazione dei compensi

In conformità con quanto previsto dal Regolamento Emittenti e con le richieste del mercato, vengono di seguito fornite informazioni comparative rispetto ai compensi e alle performance aziendali riferite agli ultimi cinque esercizi. Si precisa, altresì, che, in conformità con la normativa applicabile, per gli Organi delegati viene indicato il compenso riferito esclusivamente all'ultimo biennio (incluso il primo anno di insediamento) dovuto alla nomina del nuovo CdA e al contestuale cambiamento del modello di governance che ha interessato tutti gli organi delegati.

È inoltre rappresentato il *CEO Pay Ratio*, ossia il rapporto tra la remunerazione fissa e complessiva dell'Amministratore Delegato e la retribuzione mediana dei dipendenti, al fine di fornire un ulteriore elemento di confronto sull'evoluzione delle politiche retributive nel tempo.

Confronto remunerazione degli Organi Delegati, dei Consiglieri e del Collegio Sindacale 2021-2025 (importi lordi in euro)¹⁹

Carica	2021	2022	2023	2024	2025
Amministratore Delegato e Direttore Generale (compenso fisso)	-	-	-	305.100 <i>(per 8 mesi di carica)</i>	483.200
Amministratore Delegato e Direttore Generale (compenso totale)	-	-	-	377.200 <i>(per 8 mesi di carica)</i>	754.900
Presidente (compenso fisso)	-	-	-	260.000	323.600
Presidente (compenso totale)	-	-	-	430.700	533.400
Vicepresidente (compenso fisso)	-	-	-	198.000	241.800
Vicepresidente (compenso totale)	-	-	-	343.200	401.900
Consigliere	23.000	30.000 <i>(dal giugno 2022)</i>	30.000	30.000	30.000
Presidente del Collegio Sindacale di IREN	45.000	45.000	45.000	60.000 <i>(dal giugno 2024)</i>	60.000
Sindaco Effettivo di IREN	30.000	30.000	30.000	40.000 <i>(dal giugno 2024)</i>	40.000

¹⁹ I dati sono riferiti anche a più soggetti che, in ogni singolo esercizio, possono essersi avvicendati sull'incarico o averlo coperto solo in parte. Per ogni dettaglio, anche in merito agli avvicendamenti occorsi nella *governance* di IREN, si rinvia alle rispettive Relazioni sulla politica in materia di remunerazione e compensi corrisposti di volta in volta sottoposte alle Assemblee dei Soci.

Andamento risultati di IREN espressi in termini di EBITDA e utile netto di Gruppo
2021-2025.

Indicatore	2021	2022	2023	2024	2025
EBITDA (Mln €)	1.016	1.055	1.197	1.274	1.353
Utile netto di Gruppo (Mln €)	303	226	255	268	301

Variazione della remunerazione annua lorda mediana dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella Sezione Seconda della Relazione 2021 – 2025

	2021	2022	2023	2024	2025
Compenso fisso dipendenti - mediana (importi lordi in €)	30.291	30.359	30.611	31.745	32.071
Compenso totale dipendenti - mediana (importi lordi in €)	31.762	30.394	31.892	33.390	33.482

CEO Pay ratio
Evoluzione 2021 – 2025²⁰

	2021	2022	2023	2024	2025
Pay ratio CEO/dipende nti compensi fissi	13,21	13,18	13,23	12,76	13,56
Pay ratio CEO/dipende nti compensi totali	19,57	22,15	15,63	17,67	21,75

²⁰ Calcolato sulle retribuzioni dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella Sezione Seconda della presente Relazione.

Seconda parte – Compensi spettanti per l'esercizio 2025

Nelle tabelle che seguono sono indicati – nominativamente – i compensi agli Amministratori e ai Sindaci di IREN nonché – a livello aggregato – agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN.

Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso del 2025 hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo di IREN ovvero il ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN.

È fornita – in nota o in tabella – separata indicazione dei compensi percepiti da società controllate e/o collegate.

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

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

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi ²¹	Compensi per la partecipazione a Comitati/per il ruolo di LID ²²	Bonus e altri incentivi ²³	Benefici non monetari ²⁴	Altri compensi	Totale annuale dei compensi deliberati	Indennità fine carica / cessazione rapporto di lavoro ²⁵
AMMINISTRATORI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2025										
Luca Dal Fabbro	Presidente esecutivo e Direttore Strategico Finanza, Strategie Aree Delegate	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	323,6	-	209,8	22,2	-	555,6	-
Gianluca Bufo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	483,2	-	331,7	5,4	-	820,3	-
Moris Ferretti	Vicepresidente esecutivo e Direttore Strategico Risorse Umane, CSR e Strategie Aree Delegate	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	241,8	-	160	1,7	-	403,5	-
Sandro Maria Biasotti	Consigliere	24/04-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	20,7	8,3	-	-	-	29	-
Stefano Borotti	Consigliere	24/04-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	27	10,4	-	-	-	37,4	-
Francesca Culasso	Consigliere	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	67	22,8	-	-	-	89,8	-
Daniele De Giovanni	Consigliere	24/04-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	20,7	10,4	-	-	-	31,1	-
Paola Girdinio	Consigliere	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	30	13,4	-	-	-	43,4	-
Giacomo Malmes	Consigliere	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	73,7	11,4	-	-	-	85,1	-
Giuliana Mattiazzo	Consigliere	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	59	14	-	-	-	73	-
Patrizia Paglia	Consigliere	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	38,7	11,4	-	-	-	50,1	-
Davide Piccioli	Consigliere	24/04-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	30,8	8,3	-	-	-	39,1	-
Cristina Repetto	Consigliere	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	46,7	11,4	-	-	-	58,1	-
Elisabetta Ripa	Consigliere	24/04-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	20,7	12,4	-	-	-	33,1	-
Elisa Rocchi	Consigliere	24/04-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	44,4	12,4	-	-	-	56,8	-
AMMINISTRATORI CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2025										
Enrica Maria Ghia	Consigliere	01/01-24/04/2025	24/04/2025	9,4	7,8	-	-	-	17,2	-
Pietro Paolo Giampellegrini	Consigliere	01/01-24/04/2025	24/04/2025	39,3	4,7	-	-	-	44	-
Francesca Grasselli	Consigliere	01/01-24/04/2025	24/04/2025	38,4	3,1	-	-	-	41,5	-
Cristiano Lavaggi	Consigliere	01/01-24/04/2025	24/04/2025	17	3,1	-	-	-	20,1	-
Gianluca Micconi	Consigliere	01/01-24/04/2025	24/04/2025	33,4	3,1	-	-	-	36,5	-
Licia Soncini	Consigliere	01/01-24/04/2025	24/04/2025	14,4	4,7	-	-	-	19,1	-
Totale dei compensi spettanti al Consiglio di Amministrazione				1.680	173,1	701,5	29,3	-	2.583,9	-
SINDACI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2025										
Sonia Ferrero	Presidente	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2026	116,1	-	-	-	-	116,1	-
Ugo Ballerini	Sindaco Effettivo	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2026	54,7	-	-	-	-	54,7	-
Donatella Busso	Sindaco Effettivo	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2026	53,8	-	-	-	-	53,8	-
Simone Caprari	Sindaco Effettivo	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2026	100,6	-	-	-	-	100,6	-
Fabrizio Riccardo Di Giusto	Sindaco Effettivo	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2026	47,1	-	-	-	-	47,1	-
Totale dei compensi spettanti al Collegio Sindacale				372,3	-	-	-	-	372,3	-
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE²⁶										
Totale compensi Dirigenti con Responsabilità Strategiche				1.556,5	-	1.040,1	12,8	-	2.609,4	-

²¹ I compensi fissi ivi indicati sono comprensivi di: (i) emolumenti di competenza deliberati dalle Assemblee, ancorché non corrisposti; (ii) gettoni di presenza; (iii) rimborsi spese forfettari; (iv) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex art. 2389 c. 3 cod. civ.; (v) retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR, e sono dettagliati infra nella Tabella 2, con l'indicazione in nota dei compensi corrisposti in società controllate e/o collegate.

²² V. infra Tabella 3 per l'indicazione (i) 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; (ii) del compenso spettante per il ruolo di *Lead Independent Director*.

²³ 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 a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario a lungo termine, erogate nel 2026 (entro 6 mesi dall'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2025 da parte dell'Assemblea) a fronte della specifica % di raggiungimento del target degli obiettivi stabiliti avendo rispettato tutte le condizioni stabilite nel Regolamento di Piano. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 4 (colonne 2 (A), 2 (B), 3(B) e 4), alla quale si rinvia.

²⁴ 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 o indennità sostitutiva, per il periodo di riferimento. Non sono indicati, in quanto non imponibili fiscalmente, per gli Amministratori investiti di particolari cariche e per i DRS, gli importi di polizze Vita, IP, infortunio extra professionale stipulate collettivamente (stimati euro 37.767,52) e quelli per *Welfare* aziendale (euro 39.125 in totale); per tutti i soggetti, inoltre, per *policy* di Gruppo, gli imponibili per auto a uso promiscuo (pari a euro 34.894 circa) sono azzerati dalla corrispondente trattenuta in busta paga.

²⁵ Sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all'assunzione di impegni di non concorrenza. L'importo dei compensi per impegni di non concorrenza è indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.

²⁶ Il dato viene fornito con riferimento a n. 8 soggetti, dipendenti di IREN, che hanno ricoperto, per tutto o parte del 2025, il ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, esclusi gli Amministratori investiti di particolari cariche di IREN.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi ²¹	Compensi per la partecipazione a Comitati/per il ruolo di LID ²²	Bonus e altri incentivi ²³	Benefici non monetari ²⁴	Altri compensi	Totale annuale dei compensi deliberati	Indennità fine carica / cessazione rapporto di lavoro ²⁵
di cui in IREN				1.556,5	-	1.040,1	12,8	-	2.609,4	-
di cui in società controllate/collegate				-	-	-	-	-	-	-

Tabella 2. Dettaglio dei compensi fissi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nei periodi di riferimento²⁷

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

Nome e Cognome	Carica Ricoperta	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	DETTAGLIO COMPENSI FISSI					Totale compensi fissi
				Emolumenti deliberati da Assemblea	Gettone di presenza	Emolumento fisso per carica	Rimborsi spese forfettari	Retribuzione fissa da lavoro dipendente	
AMMINISTRATORI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2025									
Luca Dal Fabbro	Presidente esecutivo e Direttore Strategico Finanza, Strategie Aree Delegate	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	(52,4) ²⁸	-	(150) ²⁹	-	323,6	323,6
Gianluca Bufo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	(45) ³⁰	-	57 ³¹	-	426,2	483,2
Moris Ferretti	Vicepresidente esecutivo e Direttore Strategico Risorse Umane, CSR e Strategie Aree Delegate	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	(65,4) ³²	-	(95,5) ³³	-	241,8	241,8
Sandro Maria Biasotti	Consigliere	24/04-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	20,7	-	-	-	-	20,7
Stefano Borotti	Consigliere	24/04-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	27 ³⁴	-	-	-	-	27
Francesca Culasso	Consigliere	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	54,5 ³⁵	-	12,5 ³⁶	-	-	67
Daniele De Giovanni	Consigliere	24/04-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	20,7	-	-	-	-	20,7
Paola Girdinio	Consigliere	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	30	-	-	-	-	30
Giacomo Malmesi	Consigliere	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	45 ³⁷	-	28,7 ³⁸	-	-	73,7
Giuliana Mattiazzo	Consigliere	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	38,7 ³⁹	-	20,3 ⁴⁰	-	-	59
Patrizia Paglia	Consigliere	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	38,7 ⁴¹	-	-	-	-	38,7
Davide Piccioli	Consigliere	24/04-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	24,7 ⁴²	-	6,1 ⁴³	-	-	30,8
Cristina Repetto	Consigliere	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	46,7 ⁴⁴	-	-	-	-	46,7
Elisabetta Ripa	Consigliere	24/04-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	20,7	-	-	-	-	20,7
Elisa Rocchi	Consigliere	24/04-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	30 ⁴⁵	-	14,4 ⁴⁶	-	-	44,4
AMMINISTRATORI CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2025									
Enrica Maria Ghia	Consigliere	01/01-24/04/2025	24/04/2025	9,4	-	-	-	-	9,4
Pietro Paolo Giampellegrini	Consigliere	01/01-24/04/2025	24/04/2025	18,3 ⁴⁷	-	21 ⁴⁸	-	-	39,3
Francesca Grasselli	Consigliere	01/01-24/04/2025	24/04/2025	18,1 ⁴⁹	-	20,3 ⁵⁰	-	-	38,4
Cristiano Lavaggi	Consigliere	01/01-24/04/2025	24/04/2025	12,6 ⁵¹	-	4,4 ⁵²	-	-	17
Gianluca Micconi	Consigliere	01/01-24/04/2025	24/04/2025	33,4 ⁵³	-	-	-	-	33,4
Licia Soncini	Consigliere	01/01-24/04/2025	24/04/2025	14,4 ⁵⁴	-	-	-	-	14,4
Totale compensi fissi Consiglio di Amministrazione				503,6	-	184,7	-	991,6	1.680
SINDACI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2025									

²⁷ I compensi indicati tra parentesi non sono percepiti in forza del principio della onnicomprensività della retribuzione da lavoro dipendente.

²⁸ Comprende i compensi in qualità di Consigliere di IREN (euro 30.000 annui lordi) nonché di Egea Holding (euro 30.000 annui lordi sino al 1° luglio 2025; euro 15.000 annui lordi da tale data), che non sono stati erogati in applicazione il principio della onnicomprensività della retribuzione da lavoro dipendente.

²⁹ Corrisponde al compenso spettante in qualità di Presidente di IREN (euro 150.000 annui lordi). Si rinvia a quanto precisato alla nota che precede.

³⁰ Comprende i compensi in qualità di Consigliere di IREN (euro 30.000 annui lordi) nonché di IREN Mercato (euro 15.000 annui lordi), che non sono stati erogati in applicazione il principio della onnicomprensività della retribuzione da lavoro dipendente.

³¹ Corrisponde al compenso spettante per la carica di Amministratore Delegato di IREN.

³² Comprende i compensi spettanti in qualità di Consigliere di IREN (euro 30.000 annui lordi), di IREN Ambiente Toscana sino al 14 maggio 2025 (euro 8.000 annui lordi), di IREN Acqua sino al 1° luglio 2025 (euro 8.000 annui lordi), di Alfa Solutions (euro 6.000 annui lordi) e di Egea Holding (euro 30.000 annui lordi sino al 1° luglio 2025; euro 15.000 annui lordi da tale data), che non sono stati erogati in applicazione il principio della onnicomprensività della retribuzione da lavoro dipendente.

³³ Comprende i compensi spettanti in qualità di Vicepresidente di IREN (euro 40.000 annui lordi), di Presidente di IREN Ambiente Toscana sino al 14 maggio 2025 (euro 26.000 annui lordi), di Presidente di IREN Acqua sino al 1° luglio 2025 (euro 20.000 annui lordi) e di Presidente di Alfa Solutions (euro 36.000 annui lordi). Si rinvia a quanto precisato alla nota che precede.

³⁴ Comprende i compensi spettanti in qualità di Consigliere di IREN dal 24 aprile 2025 (euro 30.000 annui lordi) nonché di IREN Ambiente dal 31 luglio 2025 (euro 15.000 annui lordi).

³⁵ Comprende i compensi spettanti in qualità di Consigliere di IREN (euro 30.000 annui lordi), di IREN Mercato sino al 6 agosto 2025 (euro 15.000 annui lordi), di Nord Ovest Servizi (euro 7.500 annui lordi) e di IREN Ambiente Toscana (euro 8.000 annui lordi).

³⁶ Corrisponde al compenso spettante per la carica di Presidente di Nord Ovest Servizi.

³⁷ Comprende i compensi spettanti in qualità di Consigliere di IREN (euro 30.000 annui lordi) nonché di IRETI (euro 15.000 annui lordi).

³⁸ Corrisponde al compenso spettante in qualità di Presidente di IRETI (euro 35.000 annui lordi nel mandato 2022-2024 ed euro 20.000 annui lordi nel mandato 2025-2027).

³⁹ Comprende il compenso spettante in qualità di Consigliere di IREN (euro 30.000 annui lordi) e di IREN Ambiente sino al 31 luglio 2025 (euro 15.000 annui lordi).

⁴⁰ Corrisponde al compenso spettante in qualità di Presidente di IREN Ambiente sino al 31 luglio 2025 (euro 35.000 annui lordi).

⁴¹ Comprende i compensi spettanti in qualità di Consigliere di IREN (euro 30.000 annui lordi), nonché di IRETI sino al 31 luglio 2025 (euro 15.000 annui lordi).

⁴² Comprende i compensi spettanti in qualità di Consigliere di IREN dal 24 aprile 2025 (euro 30.000 annui lordi), nonché di IRETI Gas dal 6 agosto 2025 (euro 10.000 annui lordi).

⁴³ Corrisponde al compenso spettante per la carica di Presidente di IRETI Gas dal 6 agosto 2025.

⁴⁴ Comprende i compensi spettanti in qualità di Consigliere di IREN (euro 30.000 annui lordi), di IREN Energia sino al 31 luglio 2025 (euro 15.000 annui lordi) nonché di IREN Ambiente Toscana (euro 8.000 annui lordi).

⁴⁵ Comprende i compensi spettanti in qualità di Consigliere di IREN dal 24 aprile 2025 (euro 30.000 annui lordi), di Ambiente Toscana dal 14 maggio 2025 (euro 8.000 annui lordi) e di San Germano dal 31 luglio 2025 (euro 10.000 annui lordi).

⁴⁶ Comprende i compensi spettanti in qualità di Presidente di IREN Ambiente Toscana dal 14 maggio 2025 (euro 16.000 annui lordi) e di San Germano dal 31 luglio 2025 (euro 10.000 annui lordi).

⁴⁷ Comprende i compensi spettanti in qualità di Consigliere di IREN sino al 24 aprile 2025 (euro 30.000 annui lordi) nonché di IREN Mercato sino al 6 agosto 2025 (euro 15.000 annui lordi).

⁴⁸ Corrisponde al compenso spettante in qualità di Presidente di IREN Mercato sino al 6 agosto 2025 (euro 35.000 annui lordi).

⁴⁹ Comprende i compensi spettanti in qualità di Consigliere di IREN sino al 24 aprile 2025 (euro 30.000 annui lordi) e di IREN Energia S.p.A. sino al 31 luglio 2025 (euro 15.000 annui lordi).

⁵⁰ Corrisponde al compenso spettante in qualità di Presidente di IREN Energia sino al 31 luglio 2025 (euro 35.000 annui lordi).

⁵¹ Comprende i compensi spettanti in qualità di Consigliere di IREN sino al 24 aprile 2025 (euro 30.000 annui lordi), di IREN Laboratori sino al 17 aprile 2025 (euro 5.000 annui lordi) e di Valdarno Ambiente sino al 17 aprile 2025 (euro 6.000 annui lordi).

⁵² Corrisponde al compenso spettante in qualità di Presidente di IREN Laboratori sino al 17 aprile 2025 (euro 15.000 annui lordi).

⁵³ Comprende i compensi spettanti in qualità di Consigliere di IREN sino al 24 aprile 2025 (euro 30.000 annui lordi), di Futura (euro 5.000 annui lordi), di Bonifiche Servizi Ambientali (euro 5.000 annui lordi) e di ASM Vercelli dal 18 aprile 2025 (euro 19.800 annui lordi).

⁵⁴ Comprende i compensi spettanti in qualità di Consigliere di IREN sino al 24 aprile 2025 (euro 30.000 annui lordi) nonché di iBlu (euro 5.000 annui lordi).

Sonia Ferrero	Presidente	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2026	116,1 ⁵⁵	-	-	-	-	116,1
Ugo Ballerini	Sindaco Effettivo	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2026	54,7 ⁵⁶	-	-	-	-	54,7
Donatella Busso	Sindaco Effettivo	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2026	53,8 ⁵⁷	-	-	-	-	53,8
Simone Caprari	Sindaco Effettivo	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2026	100,6 ⁵⁸	-	-	-	-	100,6
Fabrizio Riccardo Di Giusto	Sindaco Effettivo	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2026	47,1 ⁵⁹	-	-	-	-	47,1
Totale compensi fissi Collegio Sindacale				372,3	-	-	-	-	372,3
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE									
Totale compensi fissi Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁶⁰				(92,2)	-	(22,1)	-	1.556,5	1.556,5
di cui in IREN				-	-	-	-	1.556,5	1.556,5
di cui in società controllate/collegate				(92,2)	-	(22,1)	-	-	-

⁵⁵ Comprende il compenso spettante in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di IREN (euro 60.000 annui lordi), nonché di Sindaco Effettivo di IREN Mercato S.p.A. sino al 6 agosto 2025 (euro 20.000 annui lordi), IREN Green Generation s.r.l. (euro 10.000 annui lordi), IREN Green Generation Tech s.r.l. (euro 10.000 annui lordi), di Siena Ambiente S.p.A. (euro 19.145 annui lordi) e Bonifiche Servizi Ambientali s.r.l. (euro 5.000 annui lordi).

⁵⁶ Comprende il compenso spettante in qualità di Sindaco Effettivo di IREN (euro 40.000 annui lordi) nonché i compensi spettanti in qualità di Sindaco effettivo di ACAM Acque (euro 9.000 annui lordi) e di Valdarno Ambiente dal 17 aprile 2025 (euro 8.000 annui lordi).

⁵⁷ Comprende il compenso spettante in qualità di Sindaco Effettivo di IREN (euro 40.000 annui lordi) nonché il compenso spettante in qualità di Sindaco effettivo di Valdarno Ambiente dal 17 aprile 2025 (euro 8.000 annui lordi).

⁵⁸ Comprende il compenso spettante per la carica di Sindaco Effettivo di IREN (euro 40.000 annui lordi) nonché di IREN Ambiente (euro 20.000 annui lordi), di IREN Acqua sino al 1° luglio 2025 (euro 15.000 annui lordi), di Valdarno Ambiente sino al 17 aprile 2025 (euro 7.000 annui lordi), di Presidente del Collegio Sindacale di Salerno Energia Vendite S.p.A. (euro 17.500 annui lordi) nonché di Presidente del Collegio Sindacale di IREN Ambiente Parma (euro 10.000 annui lordi).

⁵⁹ Comprende il compenso spettante per la carica di Sindaco Effettivo di IREN (euro 40.000 annui lordi) nonché di IRETI Gas dal 16 aprile 2025 (euro 10.000 annui lordi).

⁶⁰ Il dato viene fornito con riferimento a n. 8 soggetti, dipendenti di IREN, che hanno ricoperto, per tutto o parte del 2025, il ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, esclusi gli Amministratori investiti di particolari cariche di IREN.

Tabella 3. Dettaglio compensi derivanti dalla partecipazione a Comitati interni al Consiglio di Amministrazione e dal ruolo di *Lead Independent Director* spettanti nei periodi di riferimento
(importi lordi in migliaia di euro, con arrotondamenti per eccesso)

Nome e Cognome	Carica Ricoperta	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	DETTAGLIO PARTECIPAZIONE COMITATI				Compensi pro-capite partecipazione Comitati/per ruolo LID
				Emolumenti CRN	Emolumenti CCRS	Emolumenti COPC	Emolumenti LID	
AMMINISTRATORI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2025								
Luca Dal Fabbro	Presidente esecutivo e Direttore Strategico Finanza, Strategie Aree Delegate	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	-	-	-	-	-
Gianluca Bufo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	-	-	-	-	-
Moris Ferretti	Vicepresidente esecutivo e Direttore Strategico Risorse Umane, CSR e Strategie Aree Delegate	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	-	-	-	-	-
Sandro Maria Biasotti	Consigliere	24/04-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	-	-	8,3	-	8,3
Stefano Borotti	Consigliere	24/04-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	-	10,4	-	-	10,4
Francesca Culasso	Consigliere	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	-	22,8	-	-	22,8
Daniele De Giovanni	Consigliere	24/04-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	-	10,4	-	-	10,4
Paola Girdinio	Consigliere	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	-	13,4	-	-	13,4
Giacomo Malmesi	Consigliere	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	8,3	3,1	-	-	11,4
Giuliana Mattiazzo	Consigliere	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	-	-	11,4	2,6	14
Patrizia Paglia	Consigliere	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	11,4	-	-	-	11,4
Davide Piccioli	Consigliere	24/04-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	8,3	-	-	-	8,3
Cristina Repetto	Consigliere	01/01-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	-	-	11,4	-	11,4
Elisabetta Ripa	Consigliere	24/04-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	-	-	12,4	-	12,4
Elisa Rocchi	Consigliere	24/04-31/12/2025	Appr. Bil. 2027	12,4	-	-	-	12,4
AMMINISTRATORI CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2025								
Enrica Maria Ghia	Consigliere	01/01-24/04/2025	24/04/2025	-	3,1	-	4,7	7,8
Pietro Paolo Giampellegrini	Consigliere	01/01-24/04/2025	24/04/2025	4,7	-	-	-	4,7
Francesca Grasselli	Consigliere	01/01-24/04/2025	24/04/2025	-	-	3,1	-	3,1
Cristiano Lavaggi	Consigliere	01/01-24/04/2025	24/04/2025	3,1	-	-	-	3,1
Gianluca Micconi	Consigliere	01/01-24/04/2025	24/04/2025	3,1	-	-	-	3,1
Licia Soncini	Consigliere	01/01-24/04/2025	24/04/2025	-	-	4,7	-	4,7
Totale				51,3	63,2	51,3	7,3	173,1

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
			(A) Erogabile/Erogato ⁶¹	(B) Differito ⁶²	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogati	(C) Ancora differiti	
AMMINISTRATORI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2025									
Luca Dal Fabbro	Presidente esecutivo e Direttore Strategico Finanza, Strategie e Strategie Aree Delegate	Piano di Incentivazione variabile a breve termine 2025	93,1	-	-	-	-	-	-
		Piano di Incentivazione di Lungo Periodo Monetario 2025-2027 (quota di competenza dell'anno)	-	116,7	2 anni	-	-	-	-
Gianluca Bufo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano di Incentivazione variabile a breve termine 2025	126,7	-	-	-	-	-	-
		Piano di Incentivazione di Lungo Periodo Monetario 2025-2027 (quota di competenza dell'anno)	-	145	2 anni	-	-	-	-
		Premialità <i>una tantum</i> copertura temporanea di una posizione dirigenziale rilevante nel periodo 1° giugno 2023/31 agosto 2024	-	-	-	-	60	-	-
Moris Ferretti	Vicepresidente esecutivo e Direttore Strategico Risorse Umane, CSR e Strategie Aree Delegate	Piano di Incentivazione variabile a breve termine 2025	73,4	-	-	-	-	-	-
		Piano di Incentivazione di Lungo Periodo Monetario 2025-2027 (quota di competenza dell'anno)	-	86,7	2 anni	-	-	-	-
		Premialità <i>una tantum</i> per contributo nella gestione di operazione di M&A	-	-	-	-	-	70	-
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE⁶³									
		Piano di Incentivazione variabile a breve termine 2025	524,1	-	-	-	-	-	-
		di cui in IREN	524,1	-	-	-	-	-	-
		di cui in società controllate/collegate	-	-	-	-	-	-	-
		Piano di Incentivazione di Lungo Periodo Monetario 2025-2027 (quota di competenza dell'anno)	-	516	2 anni	-	-	-	-
		di cui in IREN	-	516	2 anni	-	-	-	-
		di cui in società controllate/collegate	-	-	-	-	-	-	-

⁶¹ Nella "Colonna 2A", con riferimento al Piano di incentivazione di breve termine, è indicato il *bonus* di competenza dell'esercizio maturato per gli obiettivi realizzati nell'esercizio, erogabile previa verifica circa l'effettivo raggiungimento da parte dei competenti organi, con differimento del pagamento di 3 mesi dall'approvazione del Bilancio dell'esercizio 2025 da parte dell'Assemblea. L'ammontare indicato è comprensivo dell'importo derivante dall'attivazione del fattore correttivo dei risultati individuali legato al raggiungimento dei risultati di EBITDA e OCF Levered.

⁶² Nella "Colonna 2B" è indicato l'incentivo a lungo termine (quota maturata nell'esercizio) che sarà erogato nel 2028 (decorsi 6 mesi dall'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2027 da parte dell'Assemblea) a fronte del raggiungimento del 100% del target degli obiettivi stabiliti avendo rispettato tutte le condizioni stabilite nel Regolamento di Piano.

⁶³ Il dato viene fornito con riferimento a n. 8 soggetti, dipendenti di IREN, che hanno ricoperto, per tutto o parte del 2025, il ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, esclusi gli Amministratori investiti di particolari cariche di IREN.

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

Cognome e nome	Carica ricoperta	Società	Azioni possedute al 31 dicembre 2024	Azioni acquistate	Azioni vendute	Azioni possedute alla fine dell'esercizio 2025
AMMINISTRATORI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2025						
Luca Dal Fabbro	Presidente esecutivo e Direttore Strategico Finanza, Strategie Aree Delegate	-	-	-	-	-
Gianluca Bufo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	-	-	-	-	-
Moris Ferretti	Vicepresidente esecutivo e Direttore Strategico Risorse Umane, CSR e Strategie Aree Delegate	-	-	-	-	-
Sandro Maria Biasotti	Consigliere dal 24 aprile 2025	-	-	-	-	-
Stefano Borotti	Consigliere dal 24 aprile 2025	-	-	-	-	-
Francesca Culasso	Consigliere	-	-	-	-	-
Daniele De Giovanni	Consigliere dal 24 aprile 2025	-	-	-	-	-
Paola Girdinio	Consigliere	-	-	-	-	-
Giacomo Malmesi	Consigliere	-	-	-	-	-
Giuliana Mattiazzo	Consigliere	-	-	-	-	-
Patrizia Paglia	Consigliere	-	-	-	-	-
Davide Piccioli	Consigliere dal 24 aprile 2025	-	-	-	-	-
Elisabetta Ripa	Consigliere dal 24 aprile 2025	-	-	-	-	-
Cristina Repetto	Consigliere	-	-	-	-	-
Elisa Rocchi	Consigliere dal 24 aprile 2025	-	-	-	-	-
AMMINISTRATORI CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2025						
Enrica Maria Ghia	Consigliere sino al 24 aprile 2025	-	-	-	-	-
Pietro Paolo Giampellegrini	Consigliere sino al 24 aprile 2025	-	-	-	-	-
Francesca Grasselli	Consigliere sino al 24 aprile 2025	-	-	-	-	-
Cristiano Lavaggi	Consigliere sino al 24 aprile 2025	-	-	-	-	-
Gianluca Micconi	Consigliere sino al 24 aprile 2025	-	-	-	-	-
Licia Soncini	Consigliere sino al 24 aprile 2025	-	-	-	-	-
SINDACI IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2025						
Sonia Ferrero	Presidente	-	-	-	-	-
Ugo Ballerini	Sindaco Effettivo	-	-	-	-	-
Donatella Busso	Sindaco Effettivo	-	-	-	-	-
Simone Caprari	Sindaco Effettivo	-	-	-	-	-
Fabrizio Riccardo Di Giusto	Sindaco Effettivo	-	-	-	-	-
Carlo Bellavite Pellegrini	Sindaco Supplente	-	-	-	-	-
Lucia Tacchino	Sindaco Supplente	-	-	-	-	-
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE ⁶⁴		IREN	46.100	-	-	46.100

⁶⁴ Il dato viene fornito con riferimento a n. 8 soggetti che hanno ricoperto, per tutto o parte del 2025, il ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche del Gruppo IREN, esclusi gli Amministratori investiti di particolari cariche di IREN.

Proposta di Delibera

Signori Azionisti,

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

- vincolante sulla Sezione Prima della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026, riferita alle politiche della Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dell'organo di controllo (fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 cod. civ.), e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio in corso ed alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica;
- consultivo sulla Sezione Seconda della Relazione stessa con riferimento ai compensi corrisposti nell'esercizio 2025.

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

Se condividete i contenuti in essa indicati, Vi proponiamo:

- di esprimere voto favorevole sulla Sezione Prima (*"Politiche sulla Remunerazione 2026"*) della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti 2025 adottando la seguente deliberazione:

"L'Assemblea degli Azionisti

- *preso atto della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026 e compensi corrisposti 2025 predisposta dal Consiglio di Amministrazione, in applicazione di quanto previsto sia dall'art. 123-ter del decreto legislativo 58/98 e successive integrazioni e modificazioni, sia dalle indicazioni contenute nell'art. 84-quater introdotto dalla Consob nel Regolamento Emittenti con delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011 e successive integrazioni e modificazioni;*
- *esaminata in particolare la "Sezione Prima" relativa alla politica della Società in materia di remunerazione 2026 dei componenti degli organi amministrazione, dell'organo di controllo e dei Dirigenti con Responsabilità strategiche e alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica, anche per i casi di deroga temporanea dovuti a circostanze eccezionali;*
- *avuto riguardo al Codice di Corporate Governance delle società quotate, al quale la Società aderisce;*

delibera

di approvare la sezione prima ("Politiche sulla Remunerazione 2026") della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti 2025".

- inoltre, relativamente alla Sezione Seconda (*"Compensi corrisposti nell'esercizio 2025"*) della Relazione sulla Remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti 2025, se ne condividete i contenuti, Vi proponiamo di esprimere voto consultivo favorevole adottando la seguente deliberazione:

"L'Assemblea degli Azionisti

- *preso atto della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti 2025 predisposta dal Consiglio di Amministrazione, in applicazione di quanto previsto sia dall'art. 123-ter del decreto legislativo 58/98 e successive integrazioni e modificazioni, sia dalle indicazioni contenute nell'art. 84-quater introdotto dalla Consob nel Regolamento Emittenti con delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011 e successive integrazioni e modificazioni;*
- *esaminata in particolare la "Sezione Seconda" che contiene le informazioni di cui al comma 4 dell'art. 123-ter del decreto legislativo 58/98 e successive integrazioni e modificazioni;*
- *avuto riguardo al Codice di Corporate Governance delle società quotate, al quale la Società aderisce;*

delibera

di esprimersi in senso favorevole sulla "Sezione Seconda" ("Compensi corrisposti esercizio 2025") della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti 2025".

Glossario

Amministratori esecutivi

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

Amministratori non esecutivi

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

Amministratori indipendenti

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

Benefit (o fringe benefit)

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

Ceo pay ratio

Indicatore che esprime il rapporto tra la remunerazione fissa e totale dell'AD/DG e la retribuzione mediana dei dipendenti, utilizzato per misurare la distanza retributiva interna e il livello di disuguaglianza salariale aziendale.

Clausole di *malus* e di *claw-back*

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

Codice di *Corporate Governance*

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

Comitato per la Remunerazione e le Nomine

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

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

In base allo IAS 24 sono "*quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività dell'entità*".

EBITDA (*Earnings Before interest, tax, depreciation and amortization*)

Indicatore che misura la redditività della Società sulla base della capacità di generare valore tramite la gestione industriale (al netto di interessi passivi, imposte e ammortamenti).

EBITDA cumulato

Andamento dell'indicatore di *performance* EBITDA misurato come somma dei valori ufficiali di chiusura del bilancio di esercizio dei singoli anni per l'intera durata del Piano LTI 2025-2027.

Gate (o "cancelli")

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

IFL Rating/FFO di Gruppo

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

IFN/EBITDA

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

Incentivazione variabile di breve termine

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

Incentivazione variabile di lungo termine

IREN – Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti 2025

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano Monetario LTI 2025-2027. Tale Piano dà diritto ai partecipanti a ricevere un premio monetario da erogare, previo accertamento circa il conseguimento, in relazione ai risultati conseguiti al termine del periodo di *vesting* (vedi *Vesting*).

Indennità di fine mandato (o carica)

Ammontare monetario da corrispondere all'Amministratore al momento della cessazione del rapporto di amministrazione.

Indennità di fine rapporto

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

Investimenti

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

Investimenti cumulati

Andamento dell'indicatore Investimenti misurato come somma dei valori ufficiali di chiusura del bilancio di esercizio dei singoli anni per l'intera durata del Piano LTI 2025-2027.

Investment Grade

Indicatore dell'affidabilità di azioni o altri strumenti finanziari. Il grado d'investimento solitamente viene espresso con un *rating* da specifiche agenzie di valutazione.

Rappresenta una condizione "cancello" (gate) nei sistemi di incentivazione variabile di breve e di lungo termine dell'Amministratore Delegato di IREN, del Presidente esecutivo, del Vicepresidente esecutivo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Linee Guida in materia di politica retributiva degli Amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo

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

Livello target

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

Fattore correttivo "K"

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

Onnicomprensività della retribuzione

È il Principio, confermato da ultimo dall'Assemblea dei Soci del 24 aprile 2025, contestualmente alla nomina dell'organo amministrativo della Società per il mandato in corso, 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, detto Principio trova applicazione per Presidente e Vicepresidente esecutivi nonché per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Operating Cash Flow levered (OCF)

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

Operating Cash Flow levered cumulato

Andamento dell'indicatore di *Operating Cash Flow levered* misurato come somma dei OCF *levered* sulla base dei valori ufficiali di chiusura del bilancio di esercizio dei singoli anni per l'intera durata del Piano LTI 2025-2027.

Operazioni con Parti Correlate

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

Pay Mix

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

Actual Pay Mix

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

Patto di non concorrenza

È l'accordo con cui il lavoratore si impegna a non svolgere, dopo la cessazione del rapporto di lavoro, attività in concorrenza con il datore di lavoro, entro determinati limiti di oggetto, tempo e territorio, dietro corrispettivo economico.

Opzione sul Patto di non concorrenza

È l'accordo secondo cui il datore di lavoro ha la facoltà di decidere se attivare o meno il patto di non concorrenza, vincolando il lavoratore solo in caso di esercizio dell'opzione entro un termine prestabilito e dietro il previsto corrispettivo.

Politica retributiva

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

Regolamento Emittenti

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

Remunerazione variabile

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

Retribuzione Annuale 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 spese, e di qualsiasi altra forma di retribuzione a carattere variabile o occasionale.

Stakeholder

Tutti i soggetti, individui od organizzazioni, attivamente coinvolti in un'iniziativa economica (progetto, azienda), il cui interesse è negativamente o positivamente influenzato dal risultato dell'esecuzione, o dall'andamento, dell'iniziativa e la cui azione o reazione a sua volta influenza le fasi o il completamento di un progetto o il destino di un'organizzazione.

Testo Unico della Finanza (TUF)

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

Valore soglia

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

Vesting (periodo di vesting)

Periodo che intercorre tra l'assegnazione e il perfezionamento della titolarità del diritto a ricevere il premio.



iren



Iren S.p.A.
Via Nubi di Magellano, 30
42123 Reggio Emilia - Italy
www.gruppoiren.it