

Governance della Sostenibilità

TEMI RILEVANTI



Sviluppo economico e valore per il territorio



Etica, lotta alla corruzione e compliance normativa



Diritti umani



GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ

Le strategie del Gruppo Iren e gli obiettivi di business, che integrano le dimensioni della sostenibilità, sono definiti dal **Consiglio di Amministrazione** della capogruppo che esamina i rischi e le opportunità legate al contesto socio-ambientale ed economico, anche in occasione dell'approvazione del Piano Industriale e finanziario, del budget annuale, del Bilancio Consolidato, del Bilancio di Sostenibilità, nonché in occasione dell'esame e approvazione di nuove operazioni straordinarie e di sviluppo.

Nel 2020 il Consiglio di Amministrazione ha aggiornato la pianificazione strategica di lungo termine (2035) e di medio termine (2025), includendo nel Piano obiettivi e target di sostenibilità (si veda pag. 29), anche in relazione agli aspetti connessi al cambiamento climatico su cui il Gruppo si impegna a garantire trasparenza nella rendicontazione, in particolare relativamente alle quattro aree proposte dalla Task force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) del Financial Stability Board nel giugno 2017:

- **governance** - descrizione del ruolo del sistema di corporate governance di Iren in merito alle questioni climatiche (si veda pag. 37);
- **strategia** - illustrazione dei principali rischi e opportunità legati al cambiamento climatico, dei differenti scenari considerati e della strategia aziendale sviluppata come risposta dell'azienda per mitigare e adattarsi ai rischi stessi e a massimizzarne le opportunità (si veda pagg. 28);
- **rischi** - descrizione del processo di identificazione, valutazione e gestione dei rischi e delle opportunità legati al cambiamento climatico adottato dal Gruppo (si veda pagg. 44-50);
- **metriche e obiettivi** - principali metriche legate al cambiamento climatico utilizzate dal Gruppo (si veda pagg. 74-92), nonché i principali obiettivi fissati per promuovere un modello di business low carbon (si veda pagg. 29-30).

Il Consiglio di Amministrazione analizza e approva il Bilancio di Sostenibilità, che ha funzioni di dichiarazione non finanziaria ex D.Lgs. 254/2016, redatto annualmente per far conoscere le strategie e le performance del Gruppo in ambito ambientale, sociale ed economico, per rendere trasparente il rispetto degli impegni assunti, di quelli futuri e della capacità di soddisfare le aspettative degli stakeholder. Il Bilancio di Sostenibilità è predisposto dalla funzione Corporate Social Responsibility e Comitati Territoriali che agisce alle dirette dipendenze del Vice Presidente del Gruppo Iren, cui competono le deleghe in materia.

Il **Vice Presidente**, organo delegato in materia, aggiorna il CdA sullo stato dei progetti di sostenibilità, le attività di stakeholder engagement e di consultazione in materia di sostenibilità delle parti interessate, gestiti anche tramite la Direzione Corporate Social Responsibility e Comitati Territoriali. Attraverso i Comitati Territoriali, di cui il Vice Presidente è membro di diritto, gli stakeholder possono sottoporre all'attenzione del Gruppo tematiche relative ai servizi e alla sostenibilità ambientale e sociale. I risultati delle attività di stakeholder engagement generano progetti di miglioramento delle performance ambientali e sociali che vengono rendicontati annualmente nel Bilancio di Sostenibilità.

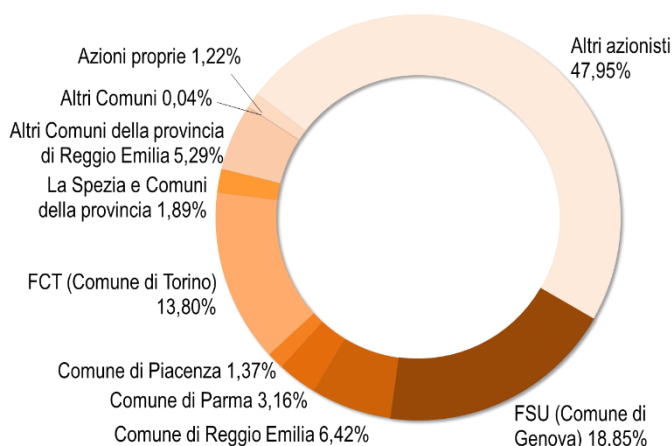
L'istruttoria relativa alle linee guida del piano di sostenibilità, la valutazione dei rischi e delle performance economiche, ambientali e sociali viene svolta dal **Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità** (si veda pag. 41) cui spetta, tra l'altro, il compito di vigilare sulle modalità di attuazione del piano di sostenibilità e sul sistema di valutazione e di miglioramento degli impatti ambientali, economici e sociali derivanti dalle attività del Gruppo.

Per l'integrazione e il presidio dei fattori ESG (Environment, Social, Governance), a partire dalla pianificazione strategica fino alla gestione e al monitoraggio delle attività del Gruppo, è stato costituito nel 2020 il **Comitato integrazione strategica ESG** (si veda pag. 43), di cui fanno parte i Direttori delle principali funzioni di Staff e di Business Unit, e che opera in stretto rapporto con il **Sustainable Finance Committee** (si veda pag. 43) deputato alla definizione e alla gestione del *sustainable finance framework* di Gruppo.

AZIONISTI

Gli azionisti rilevanti del Gruppo al 31/12/2020, che detengono in via diretta o indiretta una partecipazione di Iren, sono evidenziati nel grafico sottostante.

AZIONARIATO DI IREN (% SU CAPITALE SOCIALE)



Al 31 dicembre 2020, il capitale sociale di Iren è rappresentato da 1.300.931.377 azioni ordinarie, di cui:

- 640.568.694 azioni ordinarie con voto maggiorato, che conferiscono complessivamente 1.281.137.388 diritti di voto esclusivamente sulle delibere assembleari con voto maggiorato (elenco ex art. 6-bis, comma 1 dello Statuto sociale);
- 660.362.683 azioni ordinarie senza voto maggiorato, che conferiscono un equivalente numero di diritti di voto su tutte le delibere assembleari diverse dalle quelle con voto maggiorato.

Le azioni ordinarie detenute, al 31 dicembre 2020, dai 91 aderenti al Patto Parasociale tra i Soci Pubblici di Iren (Finanziaria Sviluppo Utilities, Finanziaria Città di Torino Holding, Soci Emiliani e Soci Spezzini) – volto a garantire unità e stabilità di indirizzo alla Società anche mediante l'utilizzo della maggioranza del voto – sono così ripartite in 633.505.386 azioni ordinarie apportate al Sindacato di Voto, che rappresentano altrettanti diritti di voto sulle delibere assembleari diverse da quelle con Voto Maggiorato e 1.233.237.944 diritti di voto sulle delibere assembleari con voto maggiorato. Le azioni ordinarie apportate al Sindacato di blocco disciplinato dal Patto

Parasociale sono 455.379.436, pari al 35% del capitale sociale di Iren, e sono limitate nella rispettiva circolazione.

Nel 2020 ha impattato sulla composizione dell'azionariato di Iren la vendita di quote del capitale sociale (0,04%) da parte di azionisti pubblici. Inoltre, è variato il numero dei diritti di voto conferiti al Patto Parasociale per effetto dell'attribuzione, dal 1° giugno 2020, del Voto Maggiorato a 20.415.981 azioni detenute da 24 Comuni spezzini e, successivamente dal 1° settembre 2020, ad una azione detenuta da Finanziaria Sviluppo Utilities. Infine, il 31 dicembre 2020 il Comune di Castelnovo né Monti ha aderito al Patto Parasociale apportando 257.298 azioni ordinarie. Per quanto concerne il flottante, gli azionisti

retail possiedono più del 5% del capitale sociale, mentre la restante parte è detenuta da oltre 250 investitori istituzionali. Nel 2020 nell'ambito del programma di acquisto di azioni proprie deliberato dall'Assemblea degli azionisti, Iren ha acquistato azioni proprie per una quota pari allo 0,92% del capitale sociale.

L'obiettivo del successo sostenibile, introdotto dal Codice di *Corporate Governance* delle Società quotate cui Iren ha aderito, si fonda anche sul rapporto con gli stakeholders, tra i quali rivestono particolare rilevanza gli azionisti. Per migliorare le interazioni con gli azionisti, il CdA effettuerà uno studio funzionale a valutare un'ideale politica di dialogo con gli azionisti.

CORPORATE GOVERNANCE



*Include Pianificazione e Investor Relations

La *corporate governance* del Gruppo Iren si fonda su regole condivise che ispirano ed indirizzano strategie e attività. Gli strumenti adottati garantiscono il rispetto di valori, principi e comportamenti etici all'interno di un modello industriale che pianifica la propria crescita sostenibile. Al Consiglio di Amministrazione è riservato un ruolo centrale nella definizione delle strategie, delle politiche e degli obiettivi di sostenibilità, anche connessi al cambiamento climatico, e nella verifica dei relativi risultati. Al fine di garantire coerenza tra comportamenti e strategie, il Gruppo ha adottato un sistema di norme interne che configurano un modello di *corporate governance* fondato sulla ripartizione delle responsabilità e su un equilibrato rapporto tra gestione e controllo che garantisce che i rischi e le opportunità siano opportunamente tenuti in considerazione nei processi decisionali rilevanti e contribuisce a diffondere la cultura d'impresa a tutti i livelli, facendo crescere nelle risorse interne e nei collaboratori la

consapevolezza che il Gruppo riveste un ruolo rilevante per la collettività nella creazione di valore.

Iren adotta un sistema di governo societario di tipo tradizionale e ha conformato il proprio modello alle raccomandazioni del Codice di *corporate governance* delle Società quotate e al Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate nominando tre comitati endoconsiliari: Comitato per la Remunerazione e le Nomine, Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione (CdA) è dotato dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria, l'attuazione e il raggiungimento dell'oggetto sociale, esclusi soltanto gli atti che la

Legge e lo Statuto stesso riservano all'Assemblea dei Soci. Il CdA valuta le performance economiche, ambientali e sociali dell'organizzazione, i rischi e le opportunità rilevanti, la conformità agli standard e ai codici di condotta, oltre ai principi dichiarati, in occasione dell'approvazione dei documenti di programmazione strategica, industriale e finanziaria e del budget annuale di Gruppo. La valutazione dei rischi, delle performance sociali ed ambientali avviene anche mediante il supporto del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità (si veda pag. 41). Il CdA approva annualmente il Bilancio di Sostenibilità che rendiconta le performance ambientali e sociali del Gruppo.

Il CdA in carica al 31 dicembre 2020 è stato nominato dall'Assemblea dei Soci del 22 maggio 2019 ed è composto da 15 Consiglieri. Per la nomina, oltre a quanto previsto dal Patto Parasociale tra i Soci Pubblici Iren, è stato adottato il meccanismo del voto di lista che garantisce un'adeguata presenza del genere meno rappresentato (pari, almeno a sei componenti) nonché di Consiglieri designati dagli azionisti di minoranza.

Il CdA in carica nell'aprile 2019 ha formulato i propri orientamenti agli Azionisti sulla composizione quali-quantitativa dell'organo amministrativo per il triennio 2019-2021, fornendo indicazioni sulla dimensione propria e dei Comitati endoconsiliari e sulle figure professionali e manageriali la cui presenza nell'organo amministrativo è stata ritenuta opportuna (il documento è disponibile sul sito gruppoiren.it/assemblee/2019#r). Per quanto concerne il profilo qualitativo è stato riconosciuto il valore della complementarietà di esperienze e competenze, insieme alla diversità di genere e di età, ai fini del buon funzionamento del Consiglio. A tale proposito, l'attuale Consiglio di Amministrazione, nel marzo 2020, ha modificato lo Statuto, adeguandolo alle nuove norme in materia di rispetto delle quote di genere per la composizione del CdA stesso e del Collegio Sindacale, che prevedono la spettanza al genere meno rappresentato di almeno i due quinti degli eletti e che tale criterio sia applicato per sei mandati consecutivi, a decorrere dal primo rinnovo degli organi successivo al 1° gennaio 2020.

In base allo Statuto, il CdA delega proprie competenze ad uno o più dei suoi componenti e può inoltre attribuire al Presidente, al Vicepresidente e all'Amministratore Delegato deleghe, purché non confliggenti le une con le altre. Gli Organi Delegati possono delegare parte dei propri compiti e responsabilità ai propri riporti gerarchici. Il **processo di delega**, in questi casi, è basato su procure notarili e lettere di delega gestionali alle persone delegate. È responsabilità degli Organi Delegati valutare che le persone delegate siano in possesso di adeguate competenze e caratteristiche personali e richiedere periodicamente rendiconti sulle deleghe affidate inerenti aspetti economici, ambientali e sociali. Nelle procure/deleghe è specificato quali ambiti possano essere sub-delegati, informandone l'Organo Delegato competente. Anche in questi casi è responsabilità del delegante valutare competenze e caratteristiche personali dei delegati. Di norma le deleghe coinvolgono personale dirigente o quadri, ma in alcuni ambiti (ad es. sicurezza) possono arrivare al personale operaio.

Le funzioni Affari Societari e Organizzazione verificano sempre la coerenza e la correttezza complessiva del sistema.

Il CdA ha deliberato che riporta al Vicepresidente, tra altre, la Funzione Corporate Social Responsibility. Una Dirigente è nominata Direttore di tale Funzione.

La **valutazione della sussistenza dei requisiti di indipendenza** in capo agli Amministratori di Iren è effettuata dal CdA dopo la nomina

e, successivamente, con cadenza annuale (27 febbraio 2020 per l'anno di rendicontazione). La valutazione, in base ai criteri definiti dal TUF e dal Codice di Corporate Governance (edizione gennaio 2020), viene effettuata anche al ricorrere di circostanze rilevanti ai fini dell'indipendenza. Il Collegio Sindacale verifica la corretta applicazione dei criteri e delle procedure di accertamento adottati dal CdA per valutare l'indipendenza dei propri membri e rende noto l'esito della verifica al mercato nell'ambito della Relazione sul governo societario o della relazione dei Sindaci all'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione adotta regole che assicurano la trasparenza e la correttezza sostanziale e procedurale delle operazioni con **parti correlate** e li rende noti nella relazione sulla gestione. Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza delle regole adottate e ne riferisce nella relazione all'Assemblea. Nella Relazione annuale sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari, gli stakeholder hanno visibilità di eventuali conflitti d'interesse in seno al CdA.

Nel 2020, il Consiglio di Amministrazione di Iren ha tenuto 18 riunioni, oltre a queste, in continuità con gli anni precedenti, sono stati organizzati incontri, nei quali l'Amministratore Delegato, i Direttori di Business Unit o i Dirigenti hanno illustrato, anche in più fasi, l'aggiornamento del percorso di pianificazione strategica di lungo periodo, il progetto di Piano Industriale al 2025, tra l'altro con specifico focus sugli obiettivi e i target di sostenibilità del Piano stesso, oltre ad alcune delle principali iniziative del Gruppo. In occasione di ciascuna seduta del CdA è garantito un costante flusso informativo da parte dei comitati endoconsiliari verso tutti gli Amministratori, anche per assicurare la tempestiva comunicazione di eventuali criticità riscontrate.

In relazione all'emergenza Covid-19, a decorrere dalla seduta di fine febbraio 2020 – quindi fin dall'insorgere della pandemia – e per tutto l'anno, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo è stato costantemente informato ed aggiornato dall'Amministratore Delegato sulle misure organizzative, tecnologiche, informative e di comunicazione assunte via via per far fronte a tale emergenza sia sotto il profilo della tutela della salute e sicurezza del personale, sia con riguardo alle iniziative intraprese per garantire la continuità dei servizi essenziali gestiti e in generale dell'operatività aziendale, minimizzando il rischio di contagio per il personale dipendente e la collettività. Nel corso dell'anno l'informativa ha riguardato anche gli aspetti connessi alle attività delle quattro filiere di business, con particolari focus su aspetti normativi e regolatori, sulla gestione delle risorse umane, sulle relazioni industriali e gli accordi con le organizzazioni sindacali, sulla gestione dei clienti, sugli approvvigionamenti e in generale sui profili e sugli impatti economico finanziari di breve e medio termine. I Consiglieri, nel ricevere continua informativa, anche nell'ambito delle sedute dei competenti comitati endoconsiliari, hanno potuto esprimere le proprie considerazioni e suggerimenti fornendo un importante contributo al lavoro svolto dalle diverse strutture del Gruppo.

Nel periodo di riferimento sono stati, inoltre, organizzati alcuni seminari di approfondimento, anche aperti ad esperti ed invitati esterni, nei quali è stato analizzato il contributo del Gruppo alla creazione di valore per i territori nei quali opera. Inoltre, è stata favorita e stimolata la partecipazione a corsi e convegni a favore degli Amministratori e dei membri del Collegio Sindacale. Tutte le suddette iniziative sono state importanti occasioni formative e informative relativamente agli aspetti societari, economici, sociali e ambientali. A causa dell'emergenza sanitaria la partecipazione alla quasi totalità di queste iniziative e attività si è svolta da remoto.

In linea con quanto previsto dal Codice di *corporate governance*, il CdA effettua, almeno una volta l'anno, un'attività di **autovalutazione sul funzionamento** proprio e dei suoi Comitati (*board evaluation*), nonché sulla loro dimensione e composizione. Tenuto conto delle raccomandazioni del Codice, è stata richiamata l'attenzione sulle aree critiche individuate dal CdA in esito all'attività di *board evaluation*, anche al fine di valutare l'efficacia di azioni correttive e migliorative avviate in precedenza e proseguite nel corso del 2020. Anche

nell'ambito dell'attività di *board evaluation* 2020 sono state introdotte valutazioni delle caratteristiche quali-quantitative del board.

Il CdA non ha finora adottato un piano di successione degli Amministratori esecutivi, dal momento che le regole per la nomina e la sostituzione degli stessi sono previste statutariamente. In relazione alle novità del Codice di *Corporate Governance*, il CdA ha evidenziato come il tema, sotto il profilo della *contingency*, potrebbe essere oggetto di eventuali approfondimenti nel corso del 2021.

COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEI COMITATI ENDOCONSILIARI AL 31/12/2020

Nome e Cognome	Carica	Esecutivo	Indipendenza TUF	Indipendenza Codice	Comitato Remuneraz. e Nomine (CRN)	Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (CCRS)	Comitato Operazioni con Parti Correlate (COPC)
Renato Boero	Presidente	●					
Moris Ferretti	Vice Presidente	●					
Vito Massimiliano Bianco	Amministratore Delegato / Direttore Generale	●					
Sonia Maria Margherita Cantoni	Consigliere		●	●		M	
Enrica Maria Ghia	Consigliere		●	●		M	
Pietro Paolo Giampellegrini	Consigliere		●	●	P		
Alessandro Giglio	Consigliere		●	●			M
Francesca Grasselli	Consigliere		●	●	M		
Maurizio Irrera	Consigliere				M		
Cristiano Lavaggi	Consigliere		●			M	
Ginevra Virginia Lombardi	Consigliere		●	●			M
Giacomo Malmesi	Consigliere		●	●		P	M
Tiziana Merlinò	Consigliere		●				
Gianluca Micconi	Consigliere		●	●			
Licia Soncini	Consigliere		●	●			P

P = Presidente; M = Membro

COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E LE NOMINE (CRN)

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine (CRN) è composto da tre Amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti, incluso il Presidente. Almeno un componente del CRN possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive che viene valutata dal CDA al momento della nomina. Il CRN svolge le seguenti funzioni:

- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli Amministratori delegati;
- formulare al CdA proposte in materia;
- presentare proposte o esprimere pareri al CdA sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal CdA, verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;

- curare l'istruttoria per la predisposizione della politica per la remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, funzionale all'adozione dei provvedimenti di competenza del CdA, previa interazione con il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità per quanto attiene ai profili di rischio;
- formulare pareri al CdA in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso ed esprimere raccomandazioni in merito alle figure professionali, la cui presenza all'interno del CdA sia ritenuta opportuna;
- proporre al CdA candidati alla carica di Amministratore nei casi di cooptazione, ove occorra sostituire Amministratori indipendenti, assicurando il rispetto delle prescrizioni sul numero minimo di amministratori indipendenti e sulle quote riservate al genere meno rappresentato;
- esprimere raccomandazioni al CdA in merito al numero massimo di incarichi di Amministratore o di Sindaco in altre Società quotate, finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni, compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di Amministratore, tenendo in considerazione la partecipazione dei Consiglieri ai Comitati costituiti all'interno del CdA, nonché in merito alle deroghe al divieto di concorrenza previsto dall'art. 2390 cod. civ.;

- effettuare l'istruttoria sulla predisposizione del piano per la successione degli Amministratori esecutivi, qualora il CdA valuti di adottare tale piano;
- supportare il CdA nell'attività di autovalutazione annuale.

Il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori investiti di cariche particolari previste dallo Statuto rimane in capo al CdA, sentito il CRN e il Collegio Sindacale.

Al Comitato compete l'esame preliminare – rispetto alle decisioni del CdA – della Relazione annuale sulla remunerazione da mettere a disposizione del pubblico in vista dell'Assemblea annuale di bilancio. La Relazione (a cui si rinvia per ulteriori approfondimenti) illustra, tra l'altro, la politica in materia di remunerazione dei componenti del CdA, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche ed è finalizzata ad accrescere la conoscenza e la consapevolezza degli azionisti e, in generale, degli stakeholder e del mercato. Il Regolamento del CRN prevede che all'Assemblea annuale di approvazione del bilancio sia presente il Presidente del Comitato o un altro componente, al fine di riferire agli azionisti sulle modalità di esercizio delle funzioni assegnate al Comitato stesso. A valle dell'Assemblea, il CRN procede all'analisi dei risultati di voto sulla Relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti, all'esame di eventuali tematiche emerse in occasione dell'Assemblea e alle valutazioni funzionali alla revisione della Politica per la Remunerazione adottata dal Gruppo. L'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2020 ha approvato la Sezione Prima della Relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti e ha deliberato di esprimersi in senso favorevole sulla Sezione Seconda. I risultati delle votazioni sono a disposizione sul sito internet della Società.

REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEL CDA E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

L'Assemblea dei Soci di Iren determina, all'atto della nomina e per la durata del mandato, il compenso complessivo annuale per i componenti del CdA e l'importo massimo complessivo per la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche statutariamente previste.

Il CdA definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e sentito anche il Collegio Sindacale, la struttura e i compensi per gli Amministratori investiti di particolari cariche (Presidente, Vicepresidente e Amministratore Delegato) e il compenso per la partecipazione degli Amministratori ai Comitati costituiti in seno allo stesso Consiglio. Il CdA, inoltre, definisce gli obiettivi a cui è correlata la componente variabile annua di breve periodo della remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale. L'Amministratore Delegato determina, tenuto conto di quanto stabilito nella politica per la remunerazione, le retribuzioni dei Dirigenti con responsabilità strategiche e definisce gli obiettivi a cui è correlata la componente variabile annua di breve periodo, coinvolgendo nel processo il Comitato per la Remunerazione e le Nomine della Società, al fine di acquisire preventivamente il parere di competenza.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti, ma commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto anche conto dell'eventuale partecipazione ad uno o più Comitati interni al CdA.

Per il Presidente e il Vicepresidente il compenso è determinato in misura fissa e non sono previsti bonus legati alle performance. L'Amministratore Delegato partecipa al sistema di incentivazione di

breve e di lungo termine come descritto dalla Relazione sulle remunerazioni approvata dall'Assemblea degli azionisti.

In linea generale, fermo restando il rispetto della normativa, non sono previste indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione a favore dei Consiglieri di Iren. Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale sono previste indennità in caso di mancato rinnovo del mandato o per l'eventuale revoca senza giusta causa e sono, inoltre, previsti i trattamenti e le competenze di fine rapporto stabiliti dalle norme di legge e dal contratto collettivo nazionale di riferimento in quanto titolare di un contratto di lavoro dirigenziale a tempo determinato.

Per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con responsabilità strategiche, la parte variabile della retribuzione è suddivisa in due parti, quella a breve termine e quella a lungo termine.

La **remunerazione variabile a breve termine** – che al raggiungimento di tutti gli obiettivi arriva al 37% circa medio della retribuzione fissa – è basata su un sistema MbO (management by objectives) che prende in considerazione i principali obiettivi di Gruppo relativi alle performance economica, finanziaria e operativa, i principali progetti strategici e obiettivi collegati a tematiche ESG, mediante l'introduzione – per tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche – di un indicatore di performance relativo alla relazione con gli stakeholder e a tematiche ESG (quali ad esempio miglioramento delle performance ambientali, riduzione dell'indice di frequenza degli infortuni, sviluppo della *gender diversity*). Il sistema prevede, con l'obiettivo di escludere risultati decisamente insoddisfacenti, una condizione "cancello" collegata al mantenimento del giudizio su investment grade attribuito da una primaria agenzia di rating. Per rendere più stimolante il sistema di incentivazione di breve periodo, per ciascun indicatore di performance è prevista una soglia fissata al 70% dell'obiettivo con un target al 100% dell'obiettivo.

Gli obiettivi per i senior manager, definiti perseguendo sempre una coerenza orizzontale e verticale a livello di Gruppo e di singola Business Unit, sono inoltre alla base del sistema di gestione per obiettivi (Mbo) utilizzato per Dirigenti e Quadri, cui vengono assegnati tramite cascading.

La **remunerazione variabile a lungo termine** è di tipo monetario, con importi su base annua fino pari al 25% della retribuzione fissa al raggiungimento di tutti gli obiettivi che, nel vigente Piano di incentivazione a lungo termine (Piano ILT) avviato nel 2019, sono collegati al raggiungimento di tre obiettivi di tipo economico (Ebitda, operating cash flow levered e investimenti cumulati) stabiliti nel Piano Industriale di Gruppo per il periodo 2019-2021, al termine del quale potrà avvenire l'erogazione. Nel Piano ILT sono inoltre previsti un meccanismo incrementale, in caso di significativo superamento del target relativo a operating cash flow, e meccanismi decrementali collegati all'eventuale mancato raggiungimento di obiettivi relativi a tematiche di sostenibilità e di diversità di genere. È infine previsto, come gate, il mantenimento dell'investment grade attribuito da una delle tre maggiori Agenzie di rating.

Nell'ambito dei regolamenti di entrambi i sistemi (MbO ed LTI) sono previste clausole di malus e claw-back.

I fattori esogeni eccezionali, verificatisi nel primo semestre 2020 a seguito dell'emergenza pandemica, hanno comportato vincoli e difficoltà aggiuntive nella direzione dell'impresa, nell'esecuzione delle attività e nella realizzazione dei progetti, con la necessità di individuare modalità e strumenti di lavoro nuovi, in una logica di flessibilità e resilienza. In relazione a tale situazione si è deciso di non

modificare i target stabiliti nel sistema di incentivazione a breve termine, ma di eliminare per tutti i beneficiari di tale sistema, la soglia minima di incentivazione prevista, a fronte di una penalizzazione del 5% da applicarsi sull'importo a target. È stato peraltro previsto che nel 2022 – subordinatamente al pieno raggiungimento degli obiettivi individuali che saranno assegnati per l'anno 2021 – sia erogabile un bonus pari al 50% della differenza fra la percentuale di effettivo raggiungimento degli obiettivi 2020 e il 100% a target per il 2020.

Non sono utilizzati bonus o incentivi specifici all'atto di nomina/assunzione del ruolo. L'indennità di fine rapporto e i trattamenti previdenziali integrativi per i Dirigenti con responsabilità strategiche sono quelli stabiliti da norme di legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

COMITATO CONTROLLO, RISCHI E SOSTENIBILITÀ

Il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (CCRS) è composto da quattro amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti, incluso il Presidente. Almeno un componente possiede un'adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi (ritenuta adeguata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina).

Il CdA, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore nel medio-lungo termine, definisce la natura e il livello del rischio compatibile con gli obiettivi strategici della Società, valutando l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, con particolare riferimento al sistema di controllo interno e di valutazione del rischio. Nello svolgimento di tale ruolo, il CdA è affiancato dal CCRS che fornisce un parere preventivo per l'espletamento dei compiti affidati al CdA stesso in materia di controllo interno, gestione dei rischi e sostenibilità. Anche il Collegio Sindacale vigila sull'efficacia del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi. Al CCRS sono attribuite le seguenti funzioni:

- valutare, unitamente al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e sentiti il revisore legale e il Collegio Sindacale, il corretto utilizzo dei principi contabili e la loro omogeneità ai fini della redazione del Bilancio consolidato;
- esprimere pareri su specifici aspetti inerenti all'identificazione dei principali rischi aziendali (in particolare su specifici aspetti inerenti alle risk policies, l'identificazione dei principali rischi aziendali e il Piano di audit, nonché in merito alle linee di indirizzo del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi);
- esprimere pareri preliminari rispetto alle deliberazioni del CdA su diverse materie, fra le quali la nomina/revoca e la remunerazione del Responsabile della funzione di Internal Audit;
- esaminare le relazioni periodiche relative alla valutazione del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, e quelle di particolare rilevanza predisposte dalla funzione Internal Audit;
- monitorare l'autonomia, l'adeguatezza, l'efficacia e l'efficienza della funzione Internal Audit;
- chiedere alla funzione Internal Audit lo svolgimento di verifiche su specifiche aree operative, dandone contestuale comunicazione al Presidente del Collegio Sindacale;
- riferire al CdA, almeno semestralmente, in occasione dell'approvazione della Relazione finanziaria annuale e

semestrale, sull'attività svolta, nonché sull'adeguatezza del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;

- supportare, con un'adeguata attività istruttoria, le valutazioni e le decisioni del CdA relative alla gestione di rischi derivanti da fatti pregiudizievoli, di cui sia venuto a conoscenza;
- vigilare sulle politiche di sostenibilità e sul rispetto dei principi di comportamento eventualmente adottati in materia dalla Società e dalle sue controllate;
- esaminare i temi oggetto di istruttoria in termini di sostenibilità di lungo periodo dei principi fondanti e delle linee guida della pianificazione strategica, del piano industriale e della programmazione di breve periodo, vigilando sulle modalità di attuazione degli stessi;
- valutare, unitamente alla Direzione Corporate Social Responsibility e Comitati Territoriali e sentito il revisore legale, il corretto utilizzo degli standard adottati ai fini della redazione delle informative non finanziarie previste dalle vigenti normative;
- vigilare sul sistema di valutazione e di miglioramento degli impatti ambientali, economici e sociali derivanti dalle attività di impresa nei territori;
- esaminare le relazioni periodiche sull'attuazione delle modalità strutturate di confronto con gli stakeholder dei territori nei quali opera il Gruppo, in particolare attraverso i Comitati Territoriali, e quelle sulla coerenza alle tematiche corporate social responsibility delle attività culturali e di promozione dell'immagine del Gruppo.

Il CCRS convoca, su base almeno semestrale, il Direttore Risk Management e le altre funzioni di controllo per la relazione sui rischi di Gruppo.

Il Comitato richiede anche approfondimenti su tematiche specifiche e commissiona analisi dettagliate su determinati rischi o su progetti di natura strategica; nel 2020 ha richiesto un risk assessment del Piano Industriale al 2025 per cui la Direzione Risk Management ha costruito uno stress test quantitativo e una specifica Risk Map relativa ai rischi del Piano industriale, in linea con la revisione della Risk Map di Gruppo, che costituisce un importante fattore di integrazione con la funzione di Pianificazione strategica per cui sono previsti ulteriori sviluppati negli anni futuri.

Anche le operazioni di M&A e altre iniziative di carattere strategico, valutate nel corso dell'anno, sono state oggetto di analisi di dettaglio, con un particolare focus anche sugli impatti di tali operazioni sugli obiettivi di sostenibilità del Gruppo.

Le Direzioni Risk Management e Corporate Social Responsibility e Comitati Territoriali sono convocate, almeno due volte all'anno, dal CCRS, di cui una in previsione dell'approvazione del Bilancio Consolidato e del Bilancio di Sostenibilità da parte del CdA.

COMITATO PER LE OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE

Il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (COPC), composto da quattro Amministratori non esecutivi indipendenti, esprime il proprio parere in relazione all'effettuazione delle operazioni di minore e maggiore rilevanza con Parti Correlate e, in generale, svolge anche tutte le altre funzioni previste dal Regolamento in materia approvato dalla Consob.

La Procedura in materia di operazioni con parti correlate del Gruppo Iren, approvata dal CdA e aggiornata nel 2019 (consultabile sul sito di Gruppo), distingue tre tipologie di operazioni – di maggiore o minore rilevanza e di importo esiguo – e prevede regimi procedurali e di trasparenza differenziati per ciascuna tipologia.

Iren ha inoltre istituito la Commissione di Valutazione operazioni con parti correlate (composta dai Direttori Amministrazione, Finanza e Controllo, Affari Legali e Affari Societari, Risk Management, dal Responsabile Societario e, in funzione dell'operazione in esame, dai Direttori di primo livello interessati), con funzione di presidio permanente per il monitoraggio sul processo di valutazione e di filtro fra il management e i soggetti preposti all'istruttoria sulle operazioni (tipicamente il COPC).

La Procedura attribuisce un ruolo centrale al COPC e, al fine di garantire il doppio requisito dell'indipendenza e della non correlazione con la singola operazione in esame dei componenti del COPC, prevede meccanismi per l'individuazione degli eventuali soggetti preposti, in via alternativa, all'istruttoria.

Per le operazioni di minore rilevanza, si richiede che il COPC esprima un parere motivato non vincolante sull'interesse della Società al compimento dell'operazione e sulla convenienza e correttezza sostanziale delle relative condizioni. Per le operazioni di maggiore rilevanza, è previsto invece che il COPC sia coinvolto nella fase istruttoria e che esprima un motivato parere favorevole sull'interesse della Società al compimento dell'operazione, nonché sulla convenienza e correttezza sostanziale delle relative condizioni. In tale ipotesi, la Commissione di Valutazione OPC redige un documento informativo da mettere a disposizione del mercato entro sette giorni dall'approvazione dell'operazione da parte dell'organo competente o, qualora l'organo competente deliberi di presentare una proposta contrattuale, dal momento in cui il contratto, anche preliminare, sia concluso in base alla disciplina applicabile.

Nel caso di operazioni aventi ad oggetto le remunerazioni degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, assume competenza in materia il Comitato per la Remunerazione e le Nomine, limitatamente ai casi in cui la sua composizione permette di soddisfare i requisiti minimi di indipendenza e non correlazione dei suoi membri, richiesti dal Regolamento Consob.

COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale di IREN in carica al 31 dicembre 2020 è stato nominato dall'Assemblea dei Soci del 19 aprile 2018 (per tre esercizi, sino all'approvazione del bilancio della Società al 31 dicembre 2020) ed è composto da 3 Sindaci effettivi e 2 Sindaci supplenti.

Composizione al 31/12/2020

Michele Rutigliano	(Presidente)
Simone Caprari	(Sindaco Effettivo)
Cristina Chiantia	(Sindaco Effettivo)
Donatella Busso	(Sindaco Supplente)
Marco Rossi	(Sindaco Supplente)

Lo Statuto stabilisce le modalità di nomina del Collegio Sindacale attraverso il voto di lista e in modo tale da garantire un'adeguata presenza del genere meno rappresentato in seno all'organo.

Il Collegio Sindacale è chiamato a valutare l'adeguatezza del sistema di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei rischi aziendali, nonché a verificare l'adeguata e tempestiva applicazione delle azioni correttive ritenute idonee a ridurre i rischi al livello ritenuto accettabile dal CdA nella definizione della strategia aziendale. Più nello specifico il Collegio Sindacale si occupa di verificare:

- la conformità degli atti e delle deliberazioni degli organi sociali alla normativa, alle disposizioni statutarie e al Codice di Autodisciplina, nonché le concrete modalità di attuazione del medesimo;
- la conformità delle scelte gestionali ai principi di corretta amministrazione e, quindi, ai generali criteri di razionalità economica, quale controllo di legittimità sostanziale e di rispetto delle vigenti procedure e/o prassi operative;
- l'adeguatezza dell'assetto organizzativo rispetto alle dimensioni e alla complessità della Società, ponendo particolare attenzione alla completezza delle funzioni aziendali esistenti, alla separazione e alla contrapposizione di responsabilità nei compiti e nelle funzioni, nonché alla chiara definizione delle deleghe o dei poteri di ciascuna funzione;
- l'adeguatezza del sistema di controllo interno, in relazione alle dimensioni, alla complessità aziendale e del settore in cui il Gruppo opera, nonché agli obiettivi strategici;
- l'assolvimento degli obblighi di redazione e di pubblicazione della Dichiarazione Non Finanziaria ex D.Lgs. 254/2016;
- l'adeguatezza delle procedure adottate dal CdA per la regolamentazione delle operazioni con parti correlate, nonché la conformità delle stesse alle norme di legge e regolamentari in materia di trasparenza e di informazione al pubblico in proposito.

Inoltre, al Collegio Sindacale, in qualità di "Comitato per il controllo interno e la revisione contabile", sono demandati i seguenti compiti:

- monitorare la revisione legale del bilancio d'esercizio e del bilancio consolidato, anche tenendo conto di eventuali risultati e conclusioni dei controlli di qualità svolti dalla Consob;
- verificare e monitorare l'indipendenza della Società di revisione, specie per quanto concerne l'adeguatezza della prestazione di servizi diversi dalla revisione e, più nello specifico, vagliare l'adozione di adeguate procedure per l'autorizzazione dei servizi non-audit ammissibili e valutare preventivamente ciascuna richiesta di avvalersi della Società di revisione per servizi non-audit ammissibili.

GOVERNANCE NELLE SOCIETÀ DEL GRUPPO

Iren Ambiente, Iren Energia, Iren Mercato e Ireti (società di primo livello) hanno adottato un sistema di governo societario di tipo tradizionale con Consiglio di Amministrazione composto da 3 membri, nel caso delle prime tre Società, e da 4 membri per quanto riguarda Ireti, e Collegio Sindacale composto da 3 Sindaci effettivi e 2 supplenti.

L'Amministratore Delegato di Iren propone gli Amministratori Delegati delle Società sopra menzionate, mentre il Presidente, gli Amministratori e componenti dei Collegi Sindacali sono proposti dal CdA di Iren. La scelta dei designati viene effettuata prioritariamente e prevalentemente tra persone facenti parte del Gruppo (Amministratori della capogruppo, Dirigenti o Responsabili di alto livello di Società del Gruppo, provvisti di adeguati profili professionali) o tra persone

esterne in possesso di adeguati requisiti e competenze in relazione al ruolo da ricoprire. Nella composizione dei Collegi Sindacali è prevista la presenza di un componente del Collegio Sindacale di Iren.

Anche per quanto concerne le altre Società rendicontate nel presente Bilancio di Sostenibilità, il sistema di governo societario di tipo tradizionale è quello prevalentemente adottato, con composizione dell'organo amministrativo in alcuni casi monocratica e in altri casi collegiale. Le designazioni di competenza del Gruppo in seno a tali organi sociali sono disciplinate dagli Statuti e Patti Parasociali vigenti per ciascuna Società.

L'attività di direzione e coordinamento svolta da Iren nei confronti di Iren Ambiente, Iren Energia, Iren Mercato e Ireti è espressamente prevista e disciplinata negli Statuti di Iren e delle suddette Società. Per le altre controllate l'attività di direzione e coordinamento, ove non espressamente disciplinata nei rispettivi Statuti, deriva dal sistema organizzativo che prevede le Direzioni di business allocate in forza alla Capogruppo, alle dipendenze dell'Amministratore Delegato.

Spetta al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo la definizione di politiche di sostenibilità e di principi di comportamento da adottare a livello di Gruppo, al fine di assicurare la creazione di valore nel tempo per gli azionisti e per tutti gli altri stakeholder, oltre alla definizione di un piano di sostenibilità (priorità strategiche, impegni e obiettivi) per lo sviluppo del Gruppo.

COMITATO INTEGRAZIONE STRATEGICA ESG E SUSTAINABLE FINANCE COMMITTEE

L'integrazione e il presidio dei fattori ESG (Environment, Social, Governance), a partire dalla pianificazione strategica fino alla gestione e al monitoraggio delle attività del Gruppo, è affidata al **Comitato integrazione strategica ESG**, costituito nel corso del 2020, per assicurare:

- condivisione delle analisi di scenario per la proposizione di linee di orientamento e politiche al fine di integrare la sostenibilità nella strategia e nei processi di business, con l'obiettivo di assicurare la creazione di valore nel tempo per il Gruppo, per gli azionisti e per gli altri stakeholder;
- analisi dei rischi/opportunità connesse alle tematiche ESG;
- valutazione delle implicazioni di orientamenti e norme nazionali ed Europee inerenti i profili ESG;
- condivisione delle valutazioni di impatto ambientale e sociale derivanti dalle attività del Gruppo;
- analisi del posizionamento ESG del Gruppo Iren e proposizione di iniziative per il miglioramento;
- analisi e il presidio degli strumenti di finanza sostenibile per supportare la strategia di sviluppo del Gruppo;
- presentazione periodica degli aggiornamenti sulle politiche di integrazione ESG a livello di Gruppo;
- diffusione della cultura della sostenibilità.

Il Comitato, che si riunisce con periodicità almeno trimestrale, è composto da: Direttore Amministrazione Finanza e Controllo, Direttore Approvvigionamenti, Logistica e Servizi, Direttore CEO Office, Direttore Comunicazione, Direttore Corporate Social Responsibility e Comitati Territoriali, Direttore Personale, Organizzazione e Sistemi Informativi, Direttore Risk Management, Responsabile Finanza e Politica del Credito, Responsabile Investor Relations e Responsabile Pianificazione e Controllo. È previsto che il

Comitato coinvolga i Direttori di BU e di altre Funzioni in modo mirato e con l'obiettivo di garantire trasversalmente l'integrazione dei fattori ESG a tutti i livelli del Gruppo.

In rapporto con il Comitato integrazione strategica ESG opera il **Sustainable Finance Committee**, deputato alla definizione del *sustainable finance framework*, e a cui sono attribuiti anche i seguenti compiti:

- individuare e selezionare gli investimenti, le attività ed i progetti ritenuti eligibili per l'accesso a strumenti di finanza sostenibile, sulla base degli standard di mercato e di framework nazionali ed internazionali, e che producano un impatto positivo e misurabile allineato alla policy di sostenibilità del Gruppo;
- monitorare lo stato di avanzamento dei progetti/attività finanziati con strumenti di finanza sostenibile;
- garantire la corretta gestione del processo per tutta la durata del finanziamento attivato.

Il Sustainable Finance Committee ha diritto di veto nella selezione delle attività/progetti eligibili da strumenti di finanza sostenibile, è coordinato dal Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo ed è composto da: Direttore Corporate Social Responsibility e Comitati Territoriali, Responsabile Pianificazione e Controllo, Responsabile Finanza e Politica del Credito, Responsabile Gestione Finanziaria e Finanza Sostenibile e Responsabile Investor Relation.

DIREZIONE CSR E COMITATI TERRITORIALI

Alla Direzione Corporate Social Responsibility e Comitati Territoriali sono attribuite le seguenti funzioni:

- definizione di obiettivi, target e impatti di sostenibilità per piani strategici, budget e finanza di Gruppo, in coordinamento con Pianificazione Strategica, Finanza e BU;
- partecipazione al Comitato integrazione strategica ESG e al Sustainable Financing Committee costituito per individuare, nell'ambito degli investimenti del Gruppo, gli investimenti con impatto ambientale positivo;
- definizione delle linee guida, presidio e gestione delle attività per la rendicontazione non finanziaria di Gruppo ai sensi del D.Lgs. 254/2016 e presentazione agli stakeholder;
- definizione del piano di miglioramento relativamente alle attività di Responsabilità Sociale del Gruppo;
- definizione del piano di engagement, gestione e analisi dei risultati di dialogo con gli stakeholder;
- emissione e aggiornamento del Codice Etico, in collaborazione con la funzione Internal Audit e Compliance;
- emissione e aggiornamento del Regolamento di funzionamento dei Comitati Territoriali;
- costituzione e gestione dei Comitati Territoriali e della piattaforma online IrenCollabora.it;
- coordinamento dei progetti promossi dai Comitati Territoriali ai fini della loro realizzazione;
- realizzazione delle indagini di customer satisfaction di Gruppo;
- partecipazione ad iniziative e tavoli di lavoro in tema di integrazione strategica della sostenibilità;
- elaborazione di dati e informazioni per rating di sostenibilità.

GESTIONE DEI RISCHI

Il Gruppo Iren è dotato di un Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, ai sensi del Codice di Corporate Governance delle Società quotate e delle linee di indirizzo interne, che si configura come un processo trasversale che coinvolge, con diversi ruoli e nell'ambito delle rispettive competenze, gli organi amministrativi e di controllo delle società del Gruppo, il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, gli Amministratori della capogruppo incaricati del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e della sostenibilità, il Responsabile della funzione di Internal Audit, il Direttore Risk Management e il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, nonché tutto il personale delle società del Gruppo Iren. In particolare, in ottemperanza al Codice di Corporate Governance, il CdA valuta l'adeguatezza del Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi rispetto alle caratteristiche dell'impresa ed alle indicazioni espresse nelle linee di indirizzo, e svolge, previo parere del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, i seguenti compiti:

- definisce le linee di indirizzo del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi in coerenza con le strategie della Società, in modo che i principali rischi afferenti il Gruppo risultino correttamente identificati, nonché adeguatamente misurati, gestiti e monitorati, determinando inoltre il grado di compatibilità di tali rischi con una gestione dell'impresa coerente con gli obiettivi strategici individuati;
- valuta, con cadenza almeno annuale, l'adeguatezza del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi rispetto alle caratteristiche dell'impresa e al profilo di rischio assunto, nonché la sua efficacia;
- approva, con cadenza almeno annuale, il piano di lavoro predisposto dalla funzione Internal Audit e presentato dal competente Organo Delegato, sentiti gli Amministratori incaricati del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e il Collegio Sindacale;
- valuta l'opportunità di adottare misure per garantire l'efficacia e l'imparzialità di giudizio delle funzioni aziendali coinvolte nei controlli, verificando che siano dotate di adeguate professionalità e risorse;
- attribuisce – nel caso del Gruppo Iren a un organismo composto da soggetti esterni – le funzioni di vigilanza previste dal D. Lgs. 231/2001;
- descrive, nella relazione sul governo societario, le principali caratteristiche del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, le modalità di coordinamento tra i soggetti in esso coinvolti, indicando i modelli e le best practice nazionali e internazionali di riferimento ed esprimendo la propria valutazione sull'adeguatezza dello stesso;
- valuta, sentito il Collegio Sindacale, i risultati esposti dal revisore legale nella eventuale lettera di suggerimenti e nella relazione aggiuntiva indirizzata all'organo di controllo;
- definisce le politiche di "sostenibilità" ed i principi di comportamento al fine di assicurare la creazione di valore nel tempo per gli azionisti e per tutti gli altri stakeholder;
- definisce un piano (priorità strategiche, impegni e obiettivi) per lo sviluppo sostenibile del Gruppo;
- nomina e revoca, su proposta del Vice Presidente (organo delegato competente) d'intesa con il Presidente, previo parere favorevole del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e sentito

il Collegio Sindacale, il responsabile della funzione di Internal Audit, assicurando che lo stesso sia dotato delle risorse adeguate all'espletamento delle proprie responsabilità, e ne definisce la remunerazione coerentemente con le politiche aziendali.

Il CdA di Iren, attraverso il CCRS, convoca su base almeno semestrale il Direttore Risk Management e le altre funzioni di controllo per la relazione sui rischi di Gruppo in cui viene presentata la Risk Map con i principali rischi in termini di impatto e probabilità ed eventuali azioni di mitigazione. Nel 2020, la Direzione Risk Management ha avviato un progetto di revisione sostanziale della Risk Map di Gruppo che ha condotto alla costruzione di una mappa dei rischi molto dettagliata, con valutazioni quali-quantitative di ogni singolo rischio e con dettaglio dei controlli e delle azioni di mitigazione in essere o prospettiche.

Gli esiti delle verifiche di Internal Audit svolte, le eventuali criticità emerse e l'avanzamento delle azioni avviate a fronte delle raccomandazioni espresse negli audit degli anni precedenti (follow up) vengono rendicontati nella Relazione semestrale del Direttore Internal Audit al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, ai sensi del Codice di Corporate Governance delle Società quotate. A sua volta il Comitato, sulla base dell'informativa ricevuta, relaziona semestralmente al CdA evidenziando le criticità riscontrate ed esprimendosi sull'adeguatezza del Sistema di Controllo Interno.

In merito alle criticità eventualmente rilevate, il Responsabile Internal Audit predisponde tempestivamente relazioni su eventi di particolare rilevanza per i Presidenti del Collegio Sindacale, del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e del Consiglio di Amministrazione.

RISK MANAGEMENT

La gestione dei rischi aziendali rappresenta una componente essenziale del Sistema di controllo interno e il Codice di Corporate Governance delle Società quotate attribuisce specifiche responsabilità relativamente a tale aspetto. Il modello di Enterprise Risk Management (ERM) del Gruppo Iren definisce l'approccio metodologico per la gestione integrata dei rischi del Gruppo, che si articola nelle seguenti fasi:



Lo svolgimento di ciascuna delle fasi del processo avviene sulla base di standard e riferimenti definiti a livello di Gruppo.

La governance dei rischi è uno strumento strategico per lo sviluppo sostenibile

Il modello di Enterprise Risk Management disciplina il ruolo dei vari soggetti coinvolti nel processo di gestione dei rischi, che fa capo al Consiglio di Amministrazione, e prevede specifiche Commissioni per la gestione di ciascuna tipologia di rischio.

Il sistema di Enterprise Risk Management si focalizza in particolare sulla gestione di:

- **rischi finanziari** legati a liquidità, tassi di interesse, di cambio e spread;
- **rischi di credito**, legati a eventi che possono influire negativamente sul conseguimento degli obiettivi di credit management;
- **rischi informatici**, riconducibili a minacce che minano la sicurezza informatica, in particolare l'integrità, riservatezza e disponibilità dei dati;
- **rischi energetici**, riconducibili all'approvvigionamento del gas per la generazione termoelettrica ed alla commercializzazione di energia elettrica e gas, nonché ai mercati dei derivati di hedging;
- **rischi da cambiamento climatico**, che ricomprendono i rischi dovuti alla transizione verso un'economia low carbon (rischi da transizione) e i rischi di natura fisica (rischi fisici) che possono derivare da eventi ambientali catastrofici (rischi acuti) o da cambiamenti a medio lungo termine dei modelli ambientali (rischi cronici);
- **rischi fiscali**, riconducibili al rischio di operare in violazione rispetto alle norme fiscali ovvero in contrasto con i principi e le finalità dell'ordinamento tributario;
- **rischi operativi**, riconducibili alla proprietà degli asset, all'esercizio dell'attività industriale, ai processi, alle procedure.

Sono ricompresi anche i rischi di natura normativa e regolatoria, il cui impatto sul business aziendale è monitorato su base continuativa;

- **rischi reputazionali**, che afferiscono agli impatti di eventuali *malpractices* sugli stakeholder.

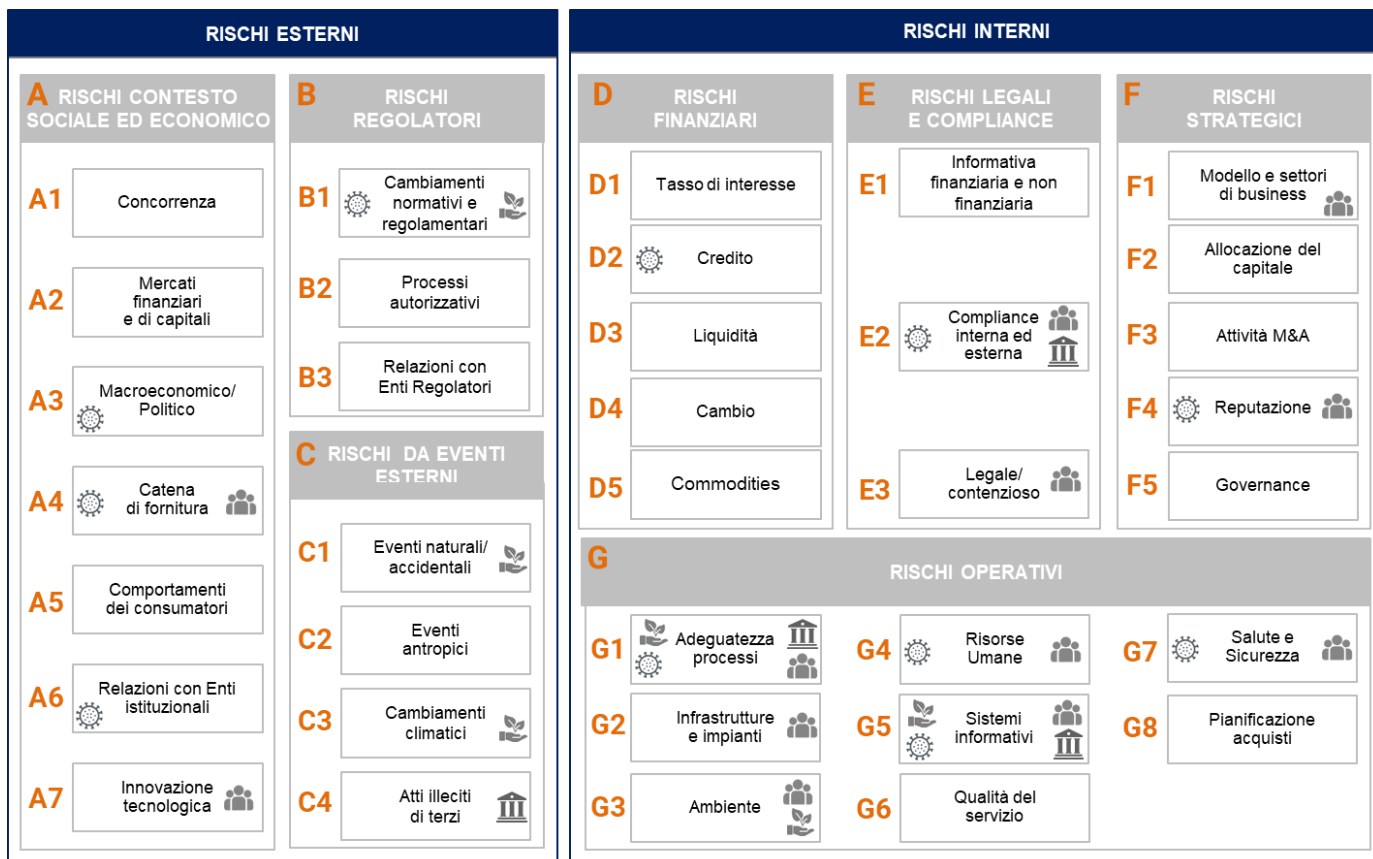
Per ciascuna tipologia di rischio sono state definite specifiche policy, con l'obiettivo primario di esplicitare le linee guida strategiche, i principi organizzativo/gestionali, i macro processi e le tecniche necessarie alla gestione attiva dei relativi rischi.


È previsto che su base annua le Risk policy di Gruppo siano soggette ad aggiornamento.

L'organo preposto all'approvazione delle modifiche sostanziali è il CdA di Iren che, nel 2020, ha approvato la Cyber Risk policy, la Climate Change Risk policy e il Tax Control Model, inoltre le altre policy hanno subito alcune revisioni sostanziali al fine di adeguarle ai vigenti modelli organizzativi e all'evoluzione dei fattori di rischio.

RISCHI AMBIENTALI, SOCIALI E DI GOVERNANCE (ESG)

Per ciascuna categoria di rischio prevista nel risk model – che nel 2020 è stato oggetto di un importante progetto di revisione nell'ambito della revisione della risk map di Gruppo – sono valutati gli impatti ambientali, sociali e di governance (ESG), tra cui sono evidenziati quelli derivanti dall'emergenza Covid-19, come rappresentato nella mappa seguente.



 Categoria di rischio impattata dal Covid-19

Categorie ESG:  Rischi Governance  Rischi Environmental  Rischi Social

La valutazione degli impatti ESG evidenzia una correlazione tra i temi prioritari definiti nel processo di analisi di materialità e i rischi/opportunità, anche con specifico riferimento alle previsioni del D.Lgs. 254/2016 (art. 3 comma 1 punto c).

Tutti i temi prioritari sono collegati ad uno o più rischi individuati nel modello di enterprise risk management, come evidenziato nella tabella seguente.

Temi prioritari (riferimento alla risk map di Gruppo)	Fattori di rischio / Opportunità	Modalità di gestione
Sviluppo economico e valore per il territorio (F, A, B)	<ul style="list-style-type: none"> Mancato raggiungimento dei target previsti dal Piano Industriale e conseguenti impatti negativi (operativi, economici e reputazionali) Riduzione del valore distribuito agli stakeholder Valutazioni negative o downgrading nei rating Comunicazione inefficace delle performance Opportunità di business legate alla transizione energetica, ambientale e all'evoluzione tecnologica e digitale Accesso a strumenti di finanza sostenibile 	<ul style="list-style-type: none"> Pianificazione e monitoraggio dei target di Piano Industriale e degli strumenti di finanza sostenibile Sistema di ERM (Financial Risk Policy, Credit Risk Policy) Gestione finanziaria strutturata per redditività del capitale investito Sistema strutturato di relazione con gli investitori tradizionali ed ESG Adozione di strumenti di finanza sostenibile Comunicazione trasparente delle performance Obiettivi di medio e/o lungo termine per il management
Competitività sul mercato (F, A, B, E2)	<ul style="list-style-type: none"> Mancato raggiungimento dei target previsti dal Piano Industriale e conseguenti impatti negativi (operativi, economici e reputazionali) Perdita di opportunità di crescita nei settori di attività Pratiche commerciali non coerenti con il quadro normativo/regolamentare vigente Opportunità di business legate alla transizione energetica, ambientale e all'evoluzione tecnologica e digitale 	<ul style="list-style-type: none"> Pianificazione e monitoraggio dei target di Piano Industriale Codice Etico Codice di Condotta commerciale ARERA Sistema di ERM
Innovazione e smart city (F, A7)	<ul style="list-style-type: none"> Mancato raggiungimento dei target previsti dal Piano Industriale e conseguenti impatti negativi (operativi, economici e reputazionali) anche sulla accessibilità a strumenti di finanza sostenibile Ritardo nel cambiamento tecnologico Accelerazione della trasformazione digitale Opportunità di business legate alla transizione energetica, ambientale e all'evoluzione tecnologica Partecipazione a sistemi territoriali per realizzare città resilienti 	<ul style="list-style-type: none"> Pianificazione e monitoraggio dei target di Piano Industriale e degli strumenti di finanza sostenibile Piano dell'innovazione del Gruppo e relativi investimenti
Efficienza e affidabilità dei servizi Gestione delle emergenze (G1, G3, G4, G5, G8, E3, F4)	<ul style="list-style-type: none"> Mancato raggiungimento dei target previsti dal Piano Industriale e conseguenti impatti negativi (operativi, economici e reputazionali) anche sulla accessibilità a strumenti di finanza sostenibile Malfunzionamenti o interruzione dell'attività di impianti, reti e servizi Danneggiamenti a terzi (persone e/o cose) riconducibili ad attività svolte dal Gruppo Sversamenti accidentali impattanti su suolo o acqua Cyber risk o inadeguatezza del sistema ICT Non conformità in materia di trattamento dei dati personali Procedimenti legali da parte dei consumatori 	<ul style="list-style-type: none"> Pianificazione e monitoraggio dei target di Piano Industriale e degli strumenti di finanza sostenibile Sistema di ERM (Operational risk policy, Climate change risk policy e Cyber risk policy) Strumenti di monitoraggio dei servizi e degli impianti, sistemi di telecontrollo per la sicurezza di reti e impianti Piano di <i>business continuity</i> Piani di gestione delle emergenze Indagini annuali di customer satisfaction e individuazione delle azioni di miglioramento Coperture assicurative Certificazione 27001 Sistema di gestione del trattamento dei dati personali
Circular economy: gestione, raccolta differenziata, e riuso dei rifiuti (C3, E2, F1, F4, G3, G6, A4)	<ul style="list-style-type: none"> Mancato raggiungimento dei target previsti dal Piano Industriale e conseguenti impatti negativi (operativi, economici e reputazionali) anche sulla accessibilità a strumenti di finanza sostenibile Impatti non coerenti con le direttive sull'economia circolare o impatti negativi su ambiente, salute e sicurezza con conseguenti effetti negativi reputazionali ed economici Perdita di autorizzazioni ambientali Non corretto trattamento dei rifiuti da parte di dipendenti o fornitori Quadro normativo favorevole Spazi di crescita nel mercato nazionale Accresciuta sensibilità dei consumatori 	<ul style="list-style-type: none"> Pianificazione e monitoraggio dei target di Piano Industriale e degli strumenti di finanza sostenibile Sistema di ERM (Operational risk policy e Climate change risk policy) Sistema di Gestione Certificato (valutazione rischi, misure di contenimento e verifiche di terza parte) Adozione delle <i>best available technologies</i> Modello organizzativo 231 Procedure: Analisi ambientale, Gestione dei rifiuti speciali Autorizzazioni ambientali Prescrizioni nei capitolati in merito al tracciamento dei rifiuti e verifiche puntuali Qualificazione e monitoraggio dei fornitori Audit appalti più significativi e potenzialmente sensibili in tema di tutela ambientale Obiettivi di medio e/o lungo termine per il management

Temi prioritari (riferimento alla risk map di Gruppo)	Fattori di rischio / <i>Opportunità</i>	Modalità di gestione
Efficienza energetica, rinnovabili e teleriscaldamento (B1, C1, C3, F1, G3)	<ul style="list-style-type: none"> Mancato raggiungimento dei target previsti dal Piano Industriale e conseguenti impatti negativi (operativi, economici e reputazionali) anche sulla accessibilità a strumenti di finanza sostenibile Impatti non coerenti con le direttive e gli orientamenti inerenti all'efficienza energetica e alla produzione da fonti rinnovabili con conseguenti effetti negativi economici e reputazionali Carenza di risorsa idrica con ripercussioni sulla generazione idroelettrica Riduzione della domanda di teleriscaldamento causata dall'innalzamento delle temperature medie Fenomeni naturali estremi che possono provocare impatti sugli asset o sulla rete del teleriscaldamento Evoluzioni del quadro normativo/ regolamentare in materia di incentivi per interventi di efficientamento energetico <i>Spazi di crescita nel settore dell'efficienza energetica</i> <i>Valutazione di possibili linee di crescita esterna nel settore delle rinnovabili</i> <i>Estendibilità dei sistemi di teleriscaldamento in nuove aree territoriali</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Pianificazione e monitoraggio dei target di Piano Industriale e degli strumenti di finanza sostenibile Sistema di ERM (Operational risk policy e Climate change risk policy) Sistema di Gestione Certificato (valutazione rischi, misure di contenimento e verifiche di terza parte) Procedure: Analisi ambientale Monitoraggio delle temperature Adozione di tecnologie all'avanguardia Piani di manutenzione anche predittiva Utilizzo di materiali e componenti meno soggetti a cambiamenti climatici Obiettivi di medio e/o lungo termine per il management
Uso sostenibile delle risorse idriche (C3, F1, G1, G3, G6)	<ul style="list-style-type: none"> Mancato raggiungimento dei target previsti dalla regolazione e dal Piano Industriale e conseguenti impatti negativi (operativi, economici e reputazionali) anche sulla accessibilità a strumenti di finanza sostenibile Impatti negativi su ambiente, salute e sicurezza con conseguenti effetti negativi reputazionali ed economici Interruzioni del servizio idrico integrato Mancato rispetto dei livelli di qualità dell'acqua distribuita e scaricata previsti dalla normativa Sversamenti accidentali impattanti sulle falde acquifere e sui corpi idrici superficiali Fenomeni naturali estremi o cronici che possono provocare impatti sugli asset o sulle reti Carenza di risorsa idrica conseguente a eventi siccitosi e, con orizzonte di più lungo periodo, ai cambiamenti climatici <i>Accesso a sistemi di premialità connessi al miglioramento delle performance ambientali</i> <i>Riduzione dei consumi energetici correlati alla riduzione delle perdite di risorsa idrica in rete</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Pianificazione e monitoraggio dei target di Piano Industriale e degli strumenti di finanza sostenibile Piano di investimenti per sostituzione rete e distrettualizzazione della rete Sistema di ERM (Operational risk policy e Climate change risk policy) Sistema di Gestione Certificato (valutazione rischi, misure di contenimento e verifiche di terza parte) Procedure: Analisi ambientale, Gestione e controllo di prelievi e scarichi idrici, Gestione degli sversamenti accidentali di sostanze pericolose e/o inquinanti Piani di monitoraggio delle risorse idriche con target inerenti alla risorsa idrica prelevata Strategie di conservazione della risorsa idrica Monitoraggio delle temperature Adozione di tecnologie all'avanguardia Piani di manutenzione anche predittiva Obiettivi di medio e/o lungo termine per il management
Emissioni (C3, E2, G1, G2, G3, A4)	<ul style="list-style-type: none"> Mancato raggiungimento dei target previsti dal Piano Industriale e conseguenti impatti negativi (operativi, economici e reputazionali) anche sulla accessibilità a strumenti di finanza sostenibile Impatti negativi su ambiente, salute e sicurezza con conseguenti effetti negativi reputazionali ed economici Superamento accidentale delle soglie di emissione previste dalle autorizzazioni ambientali o dalle normative Perdita di certificazioni ambientali Inasprimento dei vincoli emissivi e necessità di adeguamento di processi/impianti Errori/omissioni nell'attività progettuale/ autorizzativa/realizzativa con conseguente compromissione della continuità operativa di impianto 	<ul style="list-style-type: none"> Pianificazione e monitoraggio dei target di Piano Industriale e degli strumenti di finanza sostenibile Sistema di ERM (Operational risk policy e Climate change risk policy) Sistema di Gestione Certificato (valutazione rischi, misure di contenimento e verifiche di terza parte) Modello organizzativo 231 Procedure: Analisi ambientale, Gestione emissioni di termovalorizzatori e centrali termoelettriche, Gestione emergenze finalizzate al rientro in tempi certi entro le soglie emissive fissate, Gestione e manutenzione del parco autoveicoli Adozione delle <i>best available technologies</i> Sistemi di monitoraggio in continuo delle emissioni e collegamento in tempo reale con enti di controllo Verifiche periodiche da parte degli enti di controllo Piani di miglioramento e relativi investimenti Autorizzazioni ambientali Obiettivi di medio e/o lungo termine per il management
Gestione responsabile delle filiere di business (G1, G3, G7, F4)	<ul style="list-style-type: none"> Inquinamento acustico connesso alle attività del Gruppo Emissioni odorigene in atmosfera Generazione di campi elettromagnetici 	<ul style="list-style-type: none"> Sistema di ERM (Operational risk policy e Climate change risk policy) Sistema di Gestione Certificato (valutazione rischi, misure di contenimento e verifiche di terza parte) Adozione delle <i>best available technologies</i> Autorizzazioni ambientali

Temi prioritari (riferimento alla risk map di Gruppo)	Fattori di rischio / <i>Opportunità</i>	Modalità di gestione
Biodiversità (C1, C3, E2, G1, G3)	<ul style="list-style-type: none"> • Evento naturale/accidentale con ripercussioni sui meccanismi di deflusso minimo vitale ai sensi delle disposizioni normative • Possibili lacune nel presidio dell'impatto sulla biodiversità degli impianti, delle attività o dei servizi • Sversamenti accidentali impattanti sulla biodiversità 	<ul style="list-style-type: none"> • Piano Industriale • Sistema di ERM • Sistema di Gestione Certificato (valutazione rischi, misure di contenimento e verifiche di terza parte) • Politica sulla biodiversità • Procedure: Analisi ambientale • Mappatura degli impianti e delle reti del Gruppo per la valutazione degli impatti su biodiversità (da completare) • Dotazioni impiantistiche e sistemi di monitoraggio per minimizzare i possibili impatti sulla biodiversità • Piani di emergenza • Collaborazione con enti, istituzioni ed associazioni di tutela del territorio
Gestione sostenibile della catena di fornitura (A4, F4, G1)	<ul style="list-style-type: none"> • Qualifica in Albo di un fornitore non conforme agli standard qualitativi/di sostenibilità del Gruppo • Infortuni e malattie professionali di lavoratori di imprese terze • Inosservanza delle norme in materia di salute e sicurezza dei lavoratori da parte dei fornitori, anche in relazione ad eventi pandemici • Violazione dei criteri di condotta del Codice Etico e delle normative vigenti da parte di fornitori • Comportamenti di fornitori che non tengono conto dei valori della diversità e dell'inclusione • Comportamenti di fornitori non conformi alle normative ambientali e alle politiche ambientali del Gruppo 	<ul style="list-style-type: none"> • Codice Etico • Questionario per qualifica fornitori • Score per la qualificazione in Albo dei fornitori • Monitoraggio appalti potenzialmente sensibili in tema di tutela ambientale e di salute e sicurezza sul lavoro • Monitoraggio della catena di fornitura su diritti dei lavoratori • Monitoraggio della catena di fornitura su diritti umani • Appalti che valorizzano il lavoro di personale svantaggiato • Clausole contrattuali verso fornitori su Codice Etico e criteri sociali
Qualità del servizio, orientamento al cliente e alla sua evoluzione (G1, G6, E3, F4, A4)	<ul style="list-style-type: none"> • Perdita di clienti • Errori nell'addebito dei servizi e nella gestione del credito • Riduzione dei livelli di soddisfazione dei clienti • Ritardi/inadempimenti da parte di fornitori nell'esecuzione delle attività terziarizzate • Mancato rispetto dei protocolli e delle normative a tutela dei clienti • Mancata o scorretta gestione delle relazioni con i clienti • Contenziosi con clienti, Associazioni di Consumatori/ Class action • Perdita certificazione 9001 e conseguente impossibilità di partecipare a gare • <i>Sviluppo delle quote di mercato</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Piano industriale e relativi investimenti per la qualità del servizio • Codice Etico • Sistema di Gestione Certificato (valutazione rischi, misure di contenimento e verifiche di terza parte) • Sistema di ERM • CRM multicanale e iniziative di caring • Accordi specifici con organizzazioni dei consumatori e presidio continuativo delle relazioni • Protocolli e normative in materia di tutela del cliente con specifici processi e procedure • Indagini annuali di customer satisfaction e individuazione delle azioni di miglioramento • Attività di monitoraggio e di definizione di azioni correttive in caso di reclami/ lamentele • Carte dei servizi e disciplinari di servizio • Conciliazione paritetica • Obiettivi di medio e/o lungo termine per il management
Occupazione, sviluppo delle risorse umane e welfare (E3, G4, F4)	<ul style="list-style-type: none"> • Mancato raggiungimento dei target previsti dal Piano Industriale • Perdita di competenze chiave • Perdita di talenti • Rallentamento/interruzione dell'operatività e/o compromissione del livello di qualità del servizio per cause riconducibili ad assenza di personale • Politiche di esternalizzazione non gestite adeguatamente • Contenziosi in materia giuslavoristica • Sanzioni e multe per mancato rispetto delle normative giuslavoristiche • Scarsa attenzione al benessere dei dipendenti • Scarso equilibrio tra lavoro e vita privata • <i>Miglioramento del clima interno</i> • <i>Quadro normativo favorevole per un miglior welfare aziendale</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Pianificazione e monitoraggio dei target di Piano Industriale • Codice Etico • Sistema di Gestione Certificato (valutazione rischi, misure di contenimento e verifiche di terza parte) • Iniziative di talent acquisition • Politiche di compensation & benefit • Programmi di retention e welfare aziendale • Monitoraggio dell'evoluzione normativa giuslavoristica e audit specifici sul rispetto delle normative • Procedure: Ricerca e selezione del personale; Formazione e addestramento • Linee guida: Definizione delle risorse chiave; Gestione per obiettivi; Sviluppo economico e professionale del personale • Comunicazione interna • Career plan e sistemi di valorizzazione del merito • Welfare plan • Obiettivi di medio e/o lungo termine per il management

Temi prioritari (riferimento alla risk map di Gruppo)	Fattori di rischio / Opportunità	Modalità di gestione
Relazioni industriali (G4, F4, A6)	<ul style="list-style-type: none"> Disarticolazione dei rapporti con organizzazioni sindacali e conseguente impatto operativo e reputazionale negativo Rallentamento/interruzione dell'operatività a causa di scioperi dei lavoratori (es. in occasione del rinnovo del contratto collettivo, trasformazione dell'attività, cambiamenti organizzativi ecc.) 	<ul style="list-style-type: none"> Gestione delle relazioni industriali articolata su 3 livelli: di Gruppo, aziendale, territoriale Studi per il rinnovo dei CCNL di riferimento e partecipazione ai relativi lavori in sede nazionale
Salute e sicurezza dei lavoratori (G7, F4, E2, E3)	<ul style="list-style-type: none"> Infortuni e malattie professionali di dipendenti Eventi epidemici con ripercussioni sulla salute dei lavoratori Responsabilità civile e/o penale delle figure previste dal D.Lgs 81/08 Perdita certificazione 18001 e conseguente perdita premio INAIL Inosservanza delle norme in materia di salute e sicurezza Impatto operativo, economico e reputazionale negativo connesso al mancato presidio della salute e sicurezza dei lavoratori <i>Innovazioni tecnologiche che rendono più sicure le attività operative</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Pianificazione e monitoraggio dei target di Piano Industriale Codice Etico Servizio prevenzione e protezione Formazione specifica del personale Sistema di ERM Sistema di Gestione Certificato (valutazione rischi, misure di contenimento e verifiche di terza parte) Procedure: Gestione degli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro; Gestione dei DPI; Gestione degli incidenti e infortuni; Tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici gestanti, puerpere ed in periodo di allattamento Piani di gestione delle emergenze Piani di sorveglianza sanitaria Coperture assicurative Modello organizzativo 231 e flussi informativi agli Organismi di Vigilanza su salute e sicurezza Analisi dei "near miss" e azioni conseguenti Obiettivi di medio e/o lungo termine per il management
Diversità e inclusione (G4, F4)	<ul style="list-style-type: none"> Mancato raggiungimento dei target previsti dal Piano Industriale Politiche/comportamenti collettivi/ individuali che non tengono conto dei valori della diversità e dell'inclusione Contenuti pubblicitari percepiti come discriminatori 	<ul style="list-style-type: none"> Pianificazione e monitoraggio dei target di Piano Industriale Codice Etico Programmi e iniziative di <i>diversity management</i> Progetto "Futuro D" Assunzione di personale svantaggiato Obiettivi di medio e/o lungo termine per il management
Diritti umani (G4, F4, E3)	<ul style="list-style-type: none"> Violazione dei criteri di condotta del Codice Etico e delle normative vigenti da parte di dipendenti Azioni discriminatorie verso clienti e dipendenti Violazione dei diritti dei cittadini disabili Violazione dei diritti dei dipendenti e dei collaboratori nella catena di fornitura Impatti operativi, economici e reputazionali negativi derivanti alla violazione dei diritti umani 	<ul style="list-style-type: none"> Codice Etico Sistema di segnalazione agli Organismi di Vigilanza CCNL Carte dei servizi Rimozione di barriere architettoniche negli edifici del Gruppo Accessibilità dei servizi per cittadini disabili
Dialogo con gli Enti pubblici (A6, F4)	<ul style="list-style-type: none"> Disarticolazione dei rapporti con gli Enti pubblici con conseguente impatto reputazionale negativo Comunicazione inefficace verso le istituzioni Contenziosi con Enti pubblici Commissione di reati verso la Pubblica Amministrazione 	<ul style="list-style-type: none"> Codice Etico Modello organizzativo 231 Presidio organizzativo e manageriale Comitati Territoriali
Sviluppo delle comunità locali Educazione alla sostenibilità (A6, A7, F1, F4)	<ul style="list-style-type: none"> Disarticolazione dei rapporti con i soggetti rappresentativi del territorio con conseguente impatto reputazionale negativo Percezione negativa da parte della comunità legata alla presenza di impianti del Gruppo o alle attività gestite Mancata percezione degli investimenti del Gruppo per lo sviluppo/ammodernamento delle infrastrutture territoriali <i>Piano investimenti Next Generation EU</i> <i>Quadro politico e normativo sempre più orientato allo sviluppo sostenibile</i> <i>Partecipazione a reti nazionali e internazionali per lo sviluppo sostenibile</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Piano industriale e relativi investimenti per le infrastrutture territoriali Piani strutturati di comunicazione su strategie, obiettivi, impianti e servizi Comitati Territoriali Programma educativo Eduiren Programmi di sensibilizzazione alla sostenibilità Attività di monitoraggio e di definizione di azioni correttive in caso di reclami/lamentele Procedure: Gestione delle sponsorizzazioni, Gestione delle media relations Impianti aperti alle visite
Etica, lotta alla corruzione e compliance (E2, E3, F4)	<ul style="list-style-type: none"> Commissione di reati connessi al D. Lgs. 231/2001 Non conformità alla normativa in materia fiscale Responsabilità amministrativa della società per violazione di norme e regolamenti Responsabilità penale del management per violazione di norme Violazione dei criteri di condotta previsti dal Codice Etico Impatto operativo, economico e reputazionale negativo derivante da comportamenti contrari all'etica aziendale, a norme e regolamenti 	<ul style="list-style-type: none"> Sistema di ERM (Tax Risk Policy/Tax Control Model) Modello organizzativo 231 Codice Etico Piano di Internal Audit Organismi di Vigilanza Formazione dei dipendenti su Modello 231 e Codice Etico Procedure: Whistleblowing Sistema sanzionatorio

Temi prioritari
(riferimento alla risk map di Gruppo)

Fattori di rischio / Opportunità

Modalità di gestione

Comunicazione interna ed esterna

(E1, E2, F4, F5)

- Comunicazione inefficace verso le comunità e le istituzioni con conseguente negativo impatto reputazionale
- Violazione della riservatezza o abuso delle informazioni privilegiate
- Errori/omissioni nei contenuti di una campagna di comunicazione di prodotto/servizio
- Comunicazione inefficace verso i dipendenti
- Violazione dei criteri di condotta previsti dal Codice Etico
- *Promozione del brand*
- Piani strutturati di comunicazione su strategie, obiettivi, impianti e servizi
- Codice Etico
- Formazione dei dipendenti su Codice Etico
- Procedure: Gestione delle media relations, Whistleblowing, Internal dealing, Gestione delle informazioni rilevanti e privilegiate, Gestione interna e comunicazione all'esterno di informazioni rilevanti e/o informazioni privilegiate,
- Sistema sanzionatorio

Alla Direzione Risk Management di Gruppo, alle dipendenze del Vice Presidente, sono demandate, fra l'altro, le attività di verifica della gestione integrata del sistema di Enterprise Risk Management di Gruppo, in termini di impostazione metodologica, definizione delle policy e monitoraggio del sistema e, in raccordo con l'Amministratore Delegato, la stipula e la gestione delle polizze assicurative con il supporto delle funzioni Approvvigionamenti, Logistica e Servizi e Affari Legali. È inoltre attivo un processo di valutazione periodica della sinistrosità nei diversi settori e su tutte le aree operative del Gruppo al fine di circoscriverne le cause e rendere operative le più idonee azioni di trattamento per prevenire e/o contenere gli impatti dei sinistri.

STRUMENTI DI GOVERNANCE

Il governo dei fattori economici, ambientali e sociali è gestito anche attraverso un sistema articolato e coordinato di strumenti che garantiscono coerenza con la mission, i valori e le strategie del Gruppo Iren.

CODICE ETICO

Il Codice Etico traduce la mission, la vision e i valori del Gruppo Iren in norme di condotta per tutti i dipendenti e per tutti coloro che operano con e per il Gruppo ed è anche elemento portante del modello organizzativo volto alla prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, tra cui il reato di corruzione.

Nel dicembre 2020 il Consiglio di Amministrazione di Iren ha approvato l'aggiornamento del Codice Etico, con l'obiettivo di mantenerlo dinamicamente allineato alle trasformazioni organizzative del Gruppo e alle novità normative, con particolare riguardo al D.Lgs. 231/2001. Il Codice Etico fa perno anche sulla necessità di uno sviluppo sostenibile, ritenuto fondamentale dal Gruppo Iren che ritiene che proprio a partire dalla ricerca della sostenibilità sociale, economica ed ambientale i comportamenti diventano sempre più etici ed equi.

Il Gruppo Iren si impegna a diffondere e promuovere la conoscenza del Codice Etico ai dipendenti e a tutti coloro che operano per e con il Gruppo. A tale scopo 535 dipendenti sono stati coinvolti nel 2020 in attività di formazione sul Codice e, a valle dell'aggiornamento del Codice intervenuto a fine anno, è programmata per il 2021 un'attività di formazione specifica per i dipendenti e di divulgazione, per tutti i destinatari, attraverso i più ampi canali disponibili, tra cui i siti delle società del Gruppo, la intranet, le bacheche, il portale fornitori.

Il Codice Etico definisce i criteri di condotta generali che riguardano il rispetto di Costituzione, leggi, regolamenti e principi etici, diritti umani e dignità della persona, il rispetto e la tutela del mercato, della concorrenza, e della proprietà industriale, la protezione dei dati personali, il corretto utilizzo di tecnologie e del sistema informatico e la tutela dell'ambiente. Il Codice norma, inoltre, i criteri di condotta nelle relazioni con gli azionisti, con il personale – con particolare riferimento alle politiche del personale, alla sicurezza e salute dei lavoratori, ai doveri dei dipendenti, al conflitto di interessi e all'utilizzo dei beni aziendali –, nei rapporti con i clienti, i fornitori e i collaboratori esterni, le Istituzioni pubbliche, gli organi di giustizia e le Autorità pubbliche di vigilanza, le organizzazioni politiche e sindacali. Altre norme di comportamento specifiche riguardano la riservatezza, la gestione interna e comunicazione delle informazioni, le regalie e i benefici, la gestione delle attività promozionali, delle sponsorizzazioni e dei contributi, gli aspetti di contabilità, fiscalità e controlli interni, le segnalazioni e il whistleblowing.

L'osservanza dei contenuti del Codice Etico da parte di tutti coloro che operano per e con Iren è di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione del Gruppo.

I Dirigenti e Responsabili di struttura o di funzione aziendale si impegnano a diffondere la conoscenza e la condivisione delle norme del Codice Etico, a farle osservare dai dipendenti e collaboratori, a favorire e tutelare segnalazioni di possibili violazioni, oltre che a riferire tempestivamente eventuali ricevute, adottando le misure correttive immediate e indispensabili richieste dalla situazione.

Per quanto riguarda i soggetti esterni destinatari del Codice, il Gruppo si impegna ad introdurre clausole contrattuali e/o ad ottenere dichiarazioni sottoscritte che formalizzino la presa visione, l'adesione ed il rispetto dei principi enunciati nello stesso. A tutti i fornitori è richiesta l'espressa accettazione del Codice Etico, già in fase di offerta, senza possibilità di deroghe o modifiche. Le imprese che partecipano a gare d'appalto, sono tenute a segnalare alla società del Gruppo Iren che espleta l'appalto qualsiasi tentativo di turbativa, irregolarità o distorsione nello svolgimento della gara e/o durante l'esecuzione del contratto, da parte di ogni concorrente o interessato, così come qualsiasi anomala richiesta o pretesa da parte di dipendenti del Gruppo o di chiunque possa influenzare le decisioni relative alla gara o al contratto ed alla sua esecuzione.

Il Codice Etico richiede a tutti i dipendenti e collaboratori del Gruppo l'impegno a riferire all'Organismo di Vigilanza o ai propri superiori o alla Direzione Internal Audit e Compliance di Iren, a seconda dell'ambito di competenza, ogni possibile violazione del Codice Etico o ogni richiesta di violazione che sia stata loro rivolta. Tali

segnalazioni possono essere effettuate anche in forma anonima con tutte le garanzie previste dalla legge sul cosiddetto Whistleblowing.

Le società del Gruppo e gli Organismi di Vigilanza si adoperano affinché coloro che hanno effettuato le segnalazioni non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, dirette o indirette, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, assicurando, quindi, l'adeguata riservatezza.

Iren assicura la verifica di ogni notizia di violazione del Codice Etico, pervenuta secondo le modalità e i canali indicati dallo stesso, la valutazione dei fatti e l'applicazione di adeguate sanzioni, in caso di violazione accertata. In particolare, spetta all'Organismo di Vigilanza monitorare, per quanto di competenza, il rispetto del Codice Etico, nell'ottica di presidiare il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e formulare le proprie osservazioni in merito alle presunte violazioni del Codice di cui sia a conoscenza, segnalando agli organi aziendali competenti le eventuali infrazioni riscontrate.

La Direzione Corporate Social Responsibility e Comitati Territoriali di Iren ha il compito di promuovere la conoscenza, assicurare l'aggiornamento, la diffusione, l'interpretazione e l'attuazione delle disposizioni del Codice Etico. Per darne la massima diffusione e conoscenza, il Codice Etico è disponibile sul sito di Gruppo. Inoltre, per fornire supporto sulla condotta etica, sul rispetto delle leggi e del Codice Etico, il Gruppo Iren rende disponibili a tutti gli stakeholder, interni o esterni, attraverso il sito internet e la intranet aziendale, informazioni relative a normative, regolamenti e approfondimenti in materia di qualità, ambiente e sicurezza.

Nel 2020 il Gruppo ha ricevuto una segnalazione di violazione del Codice Etico rispetto alla quale, a fronte dell'istruttoria effettuata, non è stata riscontrata la fondatezza.

MODELLO ORGANIZZATIVO 231

Iren e le principali società del Gruppo hanno adottato Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (Modello 231) che configurano un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo volte a prevenire, per quanto possibile, condotte che possano integrare la commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001, tra i quali rientrano anche quelli in materia di corruzione.

Nel 2020 è proseguito per la holding e le principali società del Gruppo il progetto di revisione ed aggiornamento dei Modelli 231 al fine di garantirne nel tempo la coerenza con le variazioni organizzative intervenute e l'efficacia in relazione all'introduzione di nuove fattispecie penali da parte del legislatore.

La revisione dei Modelli è effettuata secondo la metodologia del risk self-assessment che consiste nella identificazione ed autovalutazione da parte del management (risk owner) dei processi, sotto-processi o attività aziendali a rischio di reato 231, con valutazione del rischio potenziale, del livello di controllo e del rischio residuo di ciascuna attività sensibile.

I Modelli 231 aggiornati sono stati sottoposti agli Organismi di Vigilanza, approvati dai Consigli di Amministrazione delle Società e pubblicati sulla intranet aziendale, con informativa a tutti i dipendenti ricordando loro che sono tenuti alla sua consultazione e ad adottare comportamenti conformi a quanto in esso previsto.

Il controllo sull'adeguatezza, l'efficacia e l'idoneità del Modello 231, di cui il Codice Etico costituisce parte integrante, viene garantito dall'Organismo di Vigilanza.

Ciascun destinatario del Modello 231 è tenuto a segnalare eventuali violazioni o sospetti di violazione del Codice Etico o dei principi di controllo previsti nel Modello stesso (cosiddetto "whistleblowing"). Il Gruppo ha adottato allo scopo una procedura per la gestione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza del Modello 231 che regola le modalità di comunicazione delle segnalazioni e disciplina i compiti e le attività di verifica effettuate da chi riceve la segnalazione. La gestione delle segnalazioni avviene sempre (per alcune Società anche attraverso il tool informatico "Comunica Whistleblowing") nel rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante e dei principi e delle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo 231. Attraverso la formazione il Gruppo promuove la disciplina del whistleblowing anche al fine di sviluppare una corretta cultura aziendale.

Nell'ambito del reporting semestrale dell'Organismo di Vigilanza al CdA vengono riportate le eventuali segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni nel periodo, in ordine a presunte violazioni al Modello o al Codice Etico.

Nell'anno 2020 è stata effettuata una segnalazione verso uno degli Organismi di Vigilanza del Gruppo Iren. La segnalazione è stata presa in carico e gestita in conformità a quanto previsto nella Procedura per la gestione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza di violazioni sospette del Modello organizzativo 231.

ORGANISMI DI VIGILANZA

Iren e le principali società del Gruppo hanno nominato, con delibera del CdA, gli Organismi di Vigilanza (OdV) ai sensi del D.Lgs. 231/2001, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento, e con l'obiettivo di soddisfare i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione. All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01. L'Organismo di Vigilanza svolge, avvalendosi delle competenti funzioni aziendali, verifiche sugli ambiti di attività risultati a rischio ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e riferisce semestralmente al Consiglio di Amministrazione circa le attività svolte e le risultanze emerse. Se ritenuto necessario, l'Organismo di Vigilanza esprime suggerimenti volti a migliorare il sistema di controllo delle attività e ne monitora l'attuazione. L'affidamento di questi compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, insieme al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresentano presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/01.

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Nello svolgimento delle proprie attività, le società del Gruppo Iren gestiscono rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i terzi che sono regolati dai principi stabiliti nel Codice Etico e nel Modello 231, che esprimono indirizzi e regole di condotta volti a prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto stesso. I processi aziendali sono inoltre regolati da specifiche procedure che definiscono ruoli, responsabilità e modalità di controllo,

prevedendo la tracciabilità dei processi e l'evidenza delle autorizzazioni a garanzia della trasparenza e correttezza nello svolgimento delle attività.

Nel 2020 si è concluso il progetto di aggiornamento del Modello 231 della capogruppo che contiene la mappatura dei processi e l'autovalutazione dei rischi 231 attraverso cui sono stati individuati, all'interno delle attività svolte dalla Società, i processi e le aree aziendali "sensibili" al rischio potenziale di realizzazione degli illeciti indicati dal Decreto. In particolare, sono state individuate le attività sensibili al rischio corruzione, per le quali sono previste idonee regole interne ad integrazione del Codice Etico (principi generali di controllo e protocolli specifici di comportamento e di controllo), quali, a titolo esemplificativo, le seguenti:

- selezione e contrattualizzazione dei rapporti con i fornitori;
- selezione e gestione consulenze (soggetti pubblici e privati);
- selezione, assunzione, gestione del personale e del sistema premiante;
- gestione di sponsorizzazioni, omaggi e liberalità;
- supporto nella gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento o il rinnovo di autorizzazioni, licenze e concessioni per l'esercizio delle attività aziendali;
- gestione delle erogazioni, dei contributi e delle sovvenzioni pubbliche;
- supporto alle società del Gruppo nelle attività di partecipazione a gare per la vendita/affidamento di servizi di pubblica utilità.

Le attività di mappatura dei processi, di risk-self assessment, di predisposizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'esame e l'approvazione del documento da parte del Consiglio di Amministrazione, la sua diffusione e le iniziative formative sullo stesso, costituiscono attività di formazione anche sulle tematiche anticorruzione per ciascuno dei soggetti coinvolti in queste attività.

Le attività di verifica inerenti al fenomeno della corruzione rientrano nell'ambito di più ampie attività di audit sull'adeguatezza del sistema di controllo interno dei processi, in un'ottica di prevenzione dei rischi più significativi.

Nell'ambito degli audit svolti, viene infatti valutata l'adeguatezza del sistema di controllo interno con riferimento ai rischi più significativi; a titolo di esempio, si segnala che nel 2020 sono state svolte verifiche sui processi: gestione sponsorizzazioni, qualificazione fornitori, gestione delle dichiarazioni all'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, gestione dei progetti di ricerca e innovazione e relativi bandi, gestione dei Comitati Territoriali Iren.

Per ciò che attiene la comunicazione e formazione sui reati del D. Lgs. 231/2001, che contempla anche politiche e procedure di prevenzione della corruzione, l'attività è diversificata a seconda del ruolo e della responsabilità dei destinatari, con l'obiettivo di trasferire conoscenze e prescrizioni su specifici aspetti del Modello 231, tali da assicurarne la comprensione e la piena consapevolezza delle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività formativa nella Capogruppo coinvolge i membri del Consiglio di Amministrazione, i Direttori di primo livello e i Direttori delle BU mediante sessioni specifiche in aula.

Ai dirigenti, ai quadri e agli impiegati la formazione viene erogata mediante sessioni di e-learning che vengono aggiornate e riproposte periodicamente in conseguenza delle modifiche normative

intervenute. Ciò consente di raggiungere rapidamente tutto il personale con possibilità di profilazioni in base al target e attribuzioni dell'intero percorso o di singoli moduli formativi a seconda dello status formativo pregresso della singola persona. Le attività formative sono organizzate con frequenza e contenuti idonei a garantire la conoscenza del Decreto e la diffusione del Modello, hanno carattere di obbligatorietà e sono previsti controlli di frequenza e verifiche dell'apprendimento.

Sulla base della politica adottata, è stata programmata nell'anno un'attività formativa per i dipendenti, che ha visto l'erogazione di 2.129 ore di formazione a 523 dipendenti, e che proseguirà nel 2021.

Formazione su politiche e procedure anticorruzione							
		2020		2019		2018	
Lavoratori formati totale		523		22		362	
Lavoratori formati per qualifica		n.	%	n.	%	n.	%
Dirigenti		7	7,6	16	16,7	4	4,4
Quadri		26	8,4	1	0,3	38	13,0
Impiegati		490	13,8	5	0,1	305	9,4

Nel 2020, infatti, è stata identificata una società di formazione, altamente specializzata in e-learning, con l'obiettivo di realizzare entro il primo semestre del 2021 un nuovo corso, da distribuire a tutti i dipendenti (esclusi gli operai) delle società consolidate del Gruppo per la formazione a distanza asincrona, con contenuti aggiornati rispetto ai Modelli 231 e corredato da interviste a dipendenti del Gruppo. All'interno del corso è prevista anche una sezione dedicata ai contenuti aggiornati del Codice Etico destinata a tutti i dipendenti.

Report sulla formazione vengono forniti periodicamente agli Organismi di Vigilanza.

A tutti dipendenti vengono inoltre fornite informazioni, attraverso un'apposita sezione della intranet aziendale, sul Modello 231 della propria Società e sul Codice Etico di Gruppo. Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornare i dipendenti sulle eventuali modifiche apportate al Modello e in tale contesto viene ricordato che il Modello stesso individua specifici protocolli di comportamento e controllo a cui tutti i dipendenti sono tenuti responsabilmente ad attenersi nello svolgimento delle proprie attività lavorative.

Nel 2020 non risultano casi di corruzione accertata nell'ambito delle società del Gruppo.

TUTELA DEI DIRITTI UMANI

Attenzione e rispetto delle persone sono temi che il Gruppo Iren pone al centro della propria crescita e dello sviluppo sostenibile delle comunità e del territorio.

Il Gruppo opera prevalentemente in Italia dove un sistema articolato di norme contribuisce a prevenire il rischio di violazione dei diritti umani; fermo restando ciò, il Gruppo considera come punti irrinunciabili nella definizione dei propri valori la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU, le Convenzioni e le Raccomandazioni Internazionali del Lavoro emanate dall'ILO (International Labour Organization) e la Carta della Terra redatta dall'Earth Council, oltre che i principi del Global Compact delle

Nazioni Unite, a cui Iren aderisce dal 2020, e gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite.

Riconoscendo l'assoluto valore dei principi fondamentali della Costituzione della Repubblica Italiana, il Gruppo Iren, nel proprio Codice Etico, assume come centrali il rispetto della dignità delle persone e la condanna di ogni discriminazione – sindacale, politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso –, con la promozione a ogni livello di una cultura inclusiva. Tali principi, enunciati nel Codice Etico e finalizzati a contrastare ad ogni violazione dei diritti umani, si traducono nel rifiuto di ogni forma di lavoro coatto o di impiego di personale irregolare, di instaurare trattative o conferire incarichi che possano offendere o che siano contrari ai principi fondamentali alla base del rispetto della dignità umana e nell'impegno a non collaborare con partner che violino tali principi, con particolare riferimento allo sfruttamento del lavoro minorile e alla tutela delle garanzie primarie di ogni lavoratore.

Il rispetto dei diritti umani è sempre, nel Gruppo Iren, un presupposto indispensabile per una corretta attività di impresa, che si traduce nel rispetto scrupoloso delle norme di legge e di contratto, delle disposizioni del Modello 231 e del Codice Etico, nonché nel costante confronto con le Organizzazioni Sindacali e con gli Stakeholder (attraverso i Comitati Territoriali) e nel sistema di gestione dei fornitori. La tematica è talmente parte integrante della cultura aziendale che tutti gli strumenti e aree di azione di cui sopra sono oggetto di costante aggiornamento e miglioramento.

Il Gruppo ha anche adottato strumenti per favorire l'accessibilità e la fruizione dei servizi, con particolare riguardo alle persone disabili, alle categorie più deboli e ai cittadini di lingua straniera.

Anche nel 2020 nelle operazioni straordinarie volte all'acquisizione di aziende/partecipazioni, il Gruppo ha effettuato, con il supporto di *advisor* specificamente incaricati, le opportune attività di *due diligence* volte, tra l'altro, alla verifica dell'applicazione delle norme giuslavoristiche e di sicurezza sul luogo di lavoro previste dalla legislazione italiana.

Per condividere con i propri stakeholder i valori e i principi etici e di condotta, il Gruppo ha predisposto, oltre al Codice Etico, degli standard sociali in materia di diritti umani e di condizioni di lavoro lungo la catena fornitura.

Nel 2020, inoltre, è stata realizzata la quarta analisi rivolta ai fornitori, attraverso un questionario teso anche a rilevare le politiche adottate in materia di diritti umani dalle imprese che hanno contratti attivi con il Gruppo (per maggiori dettagli si veda pag. 121).

Dei 2.162 fornitori rispondenti (38% del totale) il 50% ha adottato politiche sui diritti umani che ricadono, in ordine di priorità, nei seguenti ambiti:

- uguaglianza di opportunità e di trattamento, senza distinzioni di razza, genere, lingua, religione, nazionalità, opinione politica, orientamento sessuale, status sociale, disabilità, età o altra condizione dell'individuo non collegata ai requisiti necessari all'esecuzione del lavoro;

- sistemi formali di segnalazione che consentono ai lavoratori di denunciare casi di violazione dei diritti umani assicurando la tutela dell'identità del segnalante;
- verifica dell'età dei dipendenti durante il processo di assunzione anche attraverso società di reclutamento;
- formazione per sensibilizzare e prevenire discriminazioni;
- misure per l'integrazione dei dipendenti;
- sistemi di controllo formalizzati per assicurare che l'azienda non richieda ai propri dipendenti di depositare denaro, documenti di identità o carte di credito in fase di assunzione.

Il 15% di coloro che hanno risposto al questionario, inoltre, ha dichiarato che all'interno dell'organizzazione è presente un dipendente ufficialmente responsabile per le questioni legate ai diritti umani. È stato, infine, rilevato tra i fornitori rispondenti un unico caso di denuncia o azione legale per pratiche discriminatorie.

L'indagine viene riproposta periodicamente, al fine di mantenere un monitoraggio costante sulla catena di fornitura.

SISTEMA CERTIFICATO QAS

Il Gruppo Iren si impegna ad offrire ai clienti e ai cittadini efficienza, efficacia, economicità ed elevata qualità dei servizi, operando con competenza e professionalità, nel pieno rispetto dell'ambiente e della sicurezza e contribuendo al benessere dei propri collaboratori e delle comunità.

Per questo il Gruppo ha sviluppato un Sistema Integrato (Qualità, Ambiente e Sicurezza - QAS) strutturato in modo da attuare un adeguato controllo su tutti i processi operativi che influiscono sulla qualità del servizio, in un'ottica di sempre maggior orientamento al cliente e sulla base dell'individuazione e del governo dei rischi, a fronte di un'analisi continua del contesto dell'organizzazione, delle esigenze ed aspettative delle parti interessate. Il Sistema Certificato costituisce, infatti, un modello organizzativo snello e flessibile che si adatta rapidamente all'evoluzione delle aspettative e delle esigenze dei clienti, ma anche ai cambiamenti organizzativi del Gruppo, assicurando, al contempo, il monitoraggio continuo dell'efficacia e dell'efficienza dei processi.

I valori del Gruppo Iren sono declinati e tradotti nella Politica QAS, diffusa e condivisa da tutto il personale, nei seguenti principi di base del sistema certificato.



Il presidio dei sistemi di gestione Qualità, Sicurezza e Ambiente è assicurato per ogni Società di primo livello dalla Direzione Personale, Organizzazione e Sistemi Informativi di Iren.

PRINCIPALI CERTIFICAZIONI

	ISO 9001 (Qualità)	OHSAS 18001/ ISO 45001 (Sicurezza)	ISO 14001 (Ambiente)	ISO 27001 (Sicurezza informazioni)	EMAS	UNI 11352 (ESCo)	ISO 50001 (efficienza energetica)	ISO 17025 (Laboratori)
Iren	•	•	•	•				
Iren Ambiente	•	•	•		• (3 siti)			
Iren Energia	•	•	•		• (4 siti)	•	•	
Ireti	•	•	•					
Iren Mercato	•	•						
Acam Acque	•	•	•					
Acam Ambiente	•	•	•					
Amiat	•	•	•					•
ASM Vercelli	•	•	•					
Atena Trading	•	•						
Bonifica Autocisterne	•							
I.Blu	•	•	•					
Iren Acqua	•	•	•					
Iren Acqua Tigullio	•	•	•					
Iren Laboratori	•	•	•					•
Iren Smart Solutions	•	•	•			•	•	
ReCos	•	•	•					
Salerno Energia Vendite	•							
San Germano	•	•	•					
Studio Alfa	•							•
Territorio e Risorse	•		•					
TRM	•	•	•		• (1 sito)			

Nel 2020 Iren ha acquisito la certificazione ISO 27001 relativa alla sicurezza delle informazioni. Inoltre, Iren Smart Solutions è certificata F-GAS, mentre Iren Mercato, già certificata in conformità al Documento Tecnico Certiquality 66 relativo alla vendita di energia verde, ha acquisito nel 2020 anche la certificazione di conformità ST TRAC_EE per il sistema di tracciamento delle caratteristiche dell'energia da fonte rinnovabile, che costituisce uno strumento per fornire ai clienti la garanzia della provenienza dell'energia elettrica "green" venduta. Infine, I.Blu e Studio Alfa sono dotate, rispettivamente, di certificazione SA 8000 e IQNET SR 10 inerenti alla gestione della Responsabilità Sociale.

Tutti gli audit svolti dagli Organismi di Certificazione presso le società del Gruppo nel 2020 si sono conclusi con esito positivo, hanno confermato il mantenimento delle Certificazioni in possesso e hanno visto il rinnovo delle certificazioni BS OSHAS 18001 in scadenza nell'anno con passaggio alla certificazione ISO 45001 che ha soppiantato la 18001. Nell'anno sono state inoltre attuate le azioni pianificate per il conseguimento degli obiettivi definiti:

- acquisizione delle Certificazioni QAS da parte di Acam Acque, Acam Ambiente e Recos;
- acquisizione della Certificazione di conformità RINA per il sistema di tracciamento delle caratteristiche dell'energia elettrica da fonte rinnovabile, documento ST TRAC_EE, da parte di Iren Mercato;

- acquisizione delle certificazioni ISO 9001, ISO 14001 ed EMAS per TRM, oltre che il mantenimento della certificazione OHSAS 18001;
- mantenimento delle Certificazioni QAS per tutte le società del Gruppo e della Certificazione ISO 50001 (efficienza energetica) per Iren Energia e Iren Smart Solutions;
- mantenimento dell'Accreditamento Multisito di Iren Laboratori
- mantenimento delle registrazioni EMAS di Iren Ambiente;
- mantenimento della certificazione del servizio di vendita di energia elettrica prodotta interamente da fonti rinnovabili, in conformità al Documento Tecnico n. 66 di Certiquality, da parte di Iren Mercato;
- mantenimento delle Certificazioni ESCO (UNI 11352) ed F-Gas di Iren Smart Solutions.

L'ottenimento e il mantenimento delle certificazioni volontarie testimoniano l'impegno del Gruppo Iren per la sostenibilità ambientale, in particolare attraverso la tutela dell'ambiente, l'uso razionale delle risorse naturali, il pieno rispetto delle normative, la sensibilizzazione dei propri clienti e fornitori e la qualità dei servizi.

Al fine di assicurare un percorso di crescita aziendale sostenibile e improntato al principio del miglioramento continuo, sono state impegnate risorse per:

- lo sviluppo della produzione di energia da fonti rinnovabili o assimilabili e del teleriscaldamento, nonché l'adozione delle

migliori tecnologie impiantistiche per garantire un minor impatto ambientale;

- il miglioramento dell'uso delle risorse idriche in termini di prelievo, di utilizzo, di rilascio e di scarico;
- il rinnovamento degli impianti di trattamento delle acque reflue urbane e la ricerca delle migliori tecnologie per migliorare la qualità dell'acqua effluente e minimizzare le emissioni odorose;
- la corretta gestione degli adempimenti riguardanti i rifiuti speciali nelle fasi di produzione, stoccaggio, trasporto e smaltimento e/o recupero finale;
- la diffusione delle informazioni riguardanti gli impatti sull'ambiente esterno, attraverso specifiche pubblicazioni, quali il Bilancio di Sostenibilità e le Dichiarazioni Ambientali.

Dal punto di vista gestionale, per garantire il minor impatto ambientale delle attività, è stata data particolare rilevanza a:

- completamento dell'implementazione della nuova metodologia di sviluppo delle Analisi ambientali di sito, di impianto e di processo, presso tutte le società del Gruppo certificate ISO 14001;
- mappatura degli adempimenti ambientali in capo alle società del Gruppo;
- monitoraggio delle prestazioni ambientali attraverso l'uso di indicatori per gli aspetti ambientali significativi;
- controllo analitico degli impatti verso l'ambiente, in particolare per quanto concerne le emissioni in atmosfera, la qualità dell'aria, gli scarichi idrici, i rifiuti speciali, le emissioni acustiche e i campi elettromagnetici;
- effettuazione di audit specifici interni finalizzati alla verifica della corretta gestione delle problematiche ambientali degli impianti aziendali;
- ottemperanza degli adempimenti amministrativi, in particolare per quanto concerne i monitoraggi e i controlli connessi alle Autorizzazioni Integrate Ambientali (Direttiva I.P.P.C.) e all'emissione dei gas ad effetto serra (Emission Trading System), per gli impianti soggetti.

COMPLIANCE NORMATIVA

L'obiettivo di crescere in stretto collegamento con le comunità locali e il territorio, pone al centro dell'impegno del Gruppo Iren il coniugare, costantemente, lo sviluppo con il rispetto delle norme e dei regolamenti, preservando la qualità dell'ambiente e promuovendo la tutela delle risorse naturali sulla base di principi di sviluppo sostenibile.

Con lo scopo di individuare e attuare il piano d'azione più adeguato, ogni trimestre viene elaborato dalla Direzione Affari regolatori, un *regulatory framework*. Nel documento si analizza l'impatto delle variabili regolatorie sui risultati del Gruppo. Il quadro regolatorio italiano e internazionale è costantemente presidiato e monitorato attraverso attività di:

- reporting e analisi relative al recepimento degli aggiornamenti, all'interpretazione e applicazione delle normative di interesse;
- coordinamento e indirizzo delle funzioni aziendali incaricate, direttamente o indirettamente, dell'assolvimento di obblighi informativi nei confronti delle Autorità di settore;
- coordinamento e supporto delle funzioni aziendali nella gestione del "rischio antitrust" e del "rischio regolatorio".

Il Gruppo concentra le proprie attività sul presidio attivo e proattivo dell'evoluzione regolatoria relativa a tutti i business in cui opera,

partecipando a consultazioni, audizioni alle Camere (sia direttamente sia attraverso le Associazioni di settore cui aderisce), promuovendo incontri diretti con gli Enti coinvolti. In particolare, i temi presidiati nei vari settori sono sintetizzati di seguito:

- **business energia** - riforma/aggiornamento dei mercati (capacity market, revisione e ampliamento del MSD, regolazione sugli sbilanciamenti), regolamentazione del teleriscaldamento, riforma del meccanismo dei Titoli di Efficienza Energetica, concessioni idroelettriche per le grandi derivazioni, agevolazioni legate agli interventi di efficientamento energetico, regolazione delle energy communities, sviluppo di progetti afferenti la tecnologia ad idrogeno;
- **business mercato** - riforma della maggior tutela, revisione delle componenti di commercializzazione (elettrico e gas), riforma del bilanciamento, del trasporto e del *settlement* gas, rigassificazione (aste integrate capacità e stoccaggio, temi tariffari per il riconoscimento effettivo dei costi sostenuti e del fattore di copertura dei ricavi);
- **business ambiente** - regolazione tariffaria del servizio dei rifiuti urbani e regolazione in materia di trasparenza, disposizioni su qualità del servizio dei rifiuti urbani, sostegno degli incentivi alle fonti rinnovabili e al biometano, monitoraggio del quadro normativo di riferimento (DM Fanghi, DM Biometano, e recepimento delle direttive UE sull'economia circolare con particolare riferimento ai criteri di assimilazione dei rifiuti, alla responsabilità condivisa del produttore, alla riforma del sistema consortile e al riordino delle competenze), gare per l'affidamento del servizio;
- **business reti** - relativamente a tutti i servizi a rete (idrico, distribuzione gas ed energia elettrica) regolazione tariffaria per la copertura costi e regolazione della qualità tecnico e commerciale/contrattuale, smart meters e loro evoluzioni tecnologiche, morosità, resilienza, morosità, obblighi di sicurezza, gare per l'affidamento del servizio; specifici della distribuzione elettrica e gas: smart grid, codice di rete e perequazione nazionale.

Trasversalmente ai diversi business, sono stati presidiati i temi relativi a unbundling e compliance, l'implementazione Remit (regolamento sull'integrità e la trasparenza dei mercati energetici all'ingrosso), le attuazioni della Direttiva e del regolamento in materia di abusi di mercato e i procedimenti dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM).

Inoltre, la funzione Affari Legali studia i provvedimenti relativi ai settori in cui il Gruppo opera, fornisce assistenza e consulenza giuridica a tutte le strutture della Capogruppo e alle Business Unit e partecipa ai gruppi di lavoro sulle tematiche che coinvolgono la Capogruppo o le Business Unit.

CODICI DI CONDOTTA

Iren ha da tempo aderito alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate (edizione luglio 2018) elaborato dal Comitato italiano per la Corporate Governance.

Nel dicembre 2020 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'adesione al nuovo Codice (denominato "Codice di Corporate Governance"), approvato dal Comitato italiano per la Corporate Governance in data 31 gennaio 2020, e ha approvato un documento

in cui viene data evidenza delle soluzioni di *governance* adottate da Iren con riferimento alle previsioni del nuovo Codice. La Società darà corso alle raccomandazioni contenute nel Codice a partire dal 1° gennaio 2021, provvedendo a darne disclosure al mercato nell'ambito della Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari relativa all'esercizio 2021.

Il Gruppo Iren opera nel pieno rispetto del Codice di Condotta Commerciale per la vendita di energia elettrica e di gas naturale, e in generale delle norme emanate dall'ARERA (Autorità di Regolazione per Energia, Reti e Ambiente).

Inoltre, nella gestione delle attività le Carte dei Servizi regolamentano l'azione per raggiungere elevati standard di qualità ed efficienza in termini di continuità e di rapporto con la clientela.

CARTE DEI SERVIZI GRUPPO IREN

Gestione rifiuti
Servizio idrico integrato
Teleriscaldamento
Impianti termici ed elettrici comunali
Impianti semaforici
Illuminazione pubblica

Iren ha sottoscritto nel 201, con 19 Associazioni dei Consumatori Nazionali, il protocollo di Conciliazione Paritetica in nome e per conto di Iren Mercato, Ireti, Iren Acqua, Iren Acqua Tigullio. Nel febbraio 2018 l'Organismo di Conciliazione Paritetica Iren è stato riconosciuto da ARERA (Autorità di Regolazione per Energia, Reti e Ambiente) come Organismo ADR (*Alternative Dispute Resolution*), ed è stato esteso, nei primi mesi del 2019, ai clienti di Atena Trading e Acam Acque. Nel 2020 l'Organismo di Conciliazione Paritetica Iren ha proseguito le sue attività, prevedendo – in collaborazione con altri Organismi ADR delle principali utility e multiutility del settore energetico ed idrico – corsi di aggiornamento per i conciliatori delle Associazioni dei Consumatori e corsi di formazione per i nuovi conciliatori delle stesse, sul settore energetico e idrico.

Per quanto concerne il servizio di conciliazione ARERA presso l'Acquirente Unico, obbligatorio dal luglio 2019 per Ireti, si è confermata nel 2020 la disponibilità della maggior parte degli altri gestori idrici del Gruppo (Iren Acqua, Iren Acqua Tigullio, Acam Acque) ad aderire a tutte le richieste di conciliazione pervenute tramite il servizio.

Nel corso dell'anno si è anche consolidato il servizio, attivato da Iren Mercato nell'ultimo trimestre del 2019, dedicato alle segnalazioni delle Associazioni Consumatori, strutturato attraverso una casella e-mail dedicata, un numero dedicato e la possibilità di fissare incontri agli sportelli per pratiche specifiche; si sono in particolare svolti incontri periodici con le sedi territoriali delle Associazioni per l'analisi delle segnalazioni ricevute.

COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Il Gruppo Iren è impegnato a creare, rafforzare e ampliare le proprie relazioni con gli stakeholder per garantire loro i più ampi spazi di ascolto e dialogo. I criteri per coinvolgere gli stakeholder sono orientati all'inclusione, alla trasparenza, all'equità, all'attenzione agli aspetti etici, ambientali e sociali e alla coerenza rispetto alle attività del Gruppo. L'attività di dialogo si basa sui principi previsti dall'AccountAbility1000 di inclusività, materialità e rispondenza per affrontare e rispondere a problemi e impatti in modo responsabile.

Anche l'obiettivo del successo sostenibile di lungo termine, richiamato dal Codice di Corporate Governance, a cui Iren ha aderito con efficacia dal 1° gennaio 2021, poggia sul rapporto instaurato con i propri stakeholder. In tale ottica, il Gruppo Iren assicura la più ampia e tempestiva circolazione delle informazioni nei confronti dei propri stakeholder, degli azionisti, degli investitori istituzionali e degli intermediari che operano sul mercato finanziario, in modo da consentire loro un esercizio consapevole dei propri diritti, e nel corso del 2021 il Consiglio di Amministrazione di Iren effettuerà le più opportune valutazioni funzionali ad adottare una politica formalizzata di dialogo con gli azionisti e gli altri stakeholder rilevanti del Gruppo.

Considerata l'importanza delle attività del Gruppo per la qualità della vita dei cittadini e il territorio, le principali categorie di stakeholder sono rappresentate nei Comitati Territoriali, lo strumento di dialogo, confronto e progettazione partecipata tra il Gruppo Iren e tutti i portatori di interesse, in merito ai servizi dell'azienda e ai temi della sostenibilità.

PRINCIPALI CATEGORIE DI STAKEHOLDER DEL GRUPPO IREN



Le attività di *stakeholder engagement* e di gestione dei Comitati Territoriali sono delegate al Vice Presidente che, per la loro gestione, si avvale della Direzione Corporate Social Responsibility e Comitati Territoriali, posta alle sue dirette dipendenze.

Iren ha consolidato un processo di coinvolgimento degli stakeholder presenti nei Comitati Territoriali nell'analisi di materialità (si veda pag. 8) per condividere e valutare i temi prioritari per lo sviluppo strategico e per la rendicontazione delle proprie performance attraverso il Bilancio di Sostenibilità. Il processo mette a confronto la visione del Gruppo con quella delle diverse categorie di stakeholder, per accogliere il loro contributo nella definizione della strategia e per sviluppare una rendicontazione sempre più pertinente e focalizzata ai loro reali interessi, fornendo un quadro articolato delle politiche, delle azioni e dei risultati conseguiti.

Gli stakeholder sono parte del processo di analisi di materialità ai fini strategici e della rendicontazione

Per un più ampio confronto sui temi della sostenibilità, nel 2020 Iren ha svolto incontri di approfondimento con i Comitati Territoriali, ha partecipato a seminari e convegni, ha realizzato specifiche pubblicazioni e ha partecipato ad una serie talk in streaming “Il valore della multicircle economy per lo sviluppo sostenibile del Paese”, nel quale è stato presentato lo studio di The European House Ambrosetti, dove è emerso come Iren sia la prima multiutility italiana in termini di sviluppo e integrazione dei principi dell’economica circolare nei diversi ambiti di attività, secondo un nostro approccio multi business in cui attività diverse condividono il valore della responsabilità nell’utilizzo delle risorse.

Per garantire ampia e trasparente informazione ogni anno il Bilancio di Sostenibilità viene presentato agli stakeholder e pubblicato sul sito internet di Gruppo e anche nel 2020 Iren ha gestito attività di comunicazione interna ed esterna per approfondire l’impegno che il Gruppo mette in campo per garantire sostenibilità ambientale, sociale ed economica ai propri stakeholder.

COMITATI TERRITORIALI IREN

I Comitati Territoriali Iren sono organismi, costituiti nel 2014, per rafforzare e rendere sistematico il dialogo con gli stakeholder, oltre che per garantire un più profondo radicamento nelle comunità locali, grazie ad azioni di

progettazione partecipata e a momenti di consultazione su aspetti quali la sostenibilità ambientale e sociale, l’innovazione e la qualità dei servizi forniti dal Gruppo. Al fine di garantire ed allargare il coinvolgimento capillare, i Comitati utilizzano la piattaforma online www.irencollabora.it dove tutti i cittadini possono avanzare direttamente proposte e suggerimenti sui temi di competenza dei Comitati, con l’obiettivo di generare progetti concreti e tangibili. Il flusso informativo prodotto dalla piattaforma è anche una fonte preziosa cui Iren si ispira per adottare strategie innovative di servizio e per anticipare i bisogni del territorio. All’interno dei singoli Comitati si costituiscono specifici gruppi di lavoro finalizzati allo sviluppo di progetti presentati in seno ai Comitati stessi o sulla piattaforma irencollabora.it. Nel corso del 2020, nonostante la difficile situazione determinata dalla pandemia, si sono tenute 56 riunioni, per la maggior parte in remoto, di Comitati e gruppi di lavoro e, a dicembre 2020, sulla piattaforma risultano 1.780 profili registrati e 93 progetti attivi.

Attraverso i Comitati Territoriali, gli stakeholder possono anche sottoporre all’attenzione del Gruppo tematiche in merito ai servizi dell’azienda e ai temi della sostenibilità ambientale e sociale. Il Vice Presidente Iren, che è membro dei Comitati Territoriali, riferisce periodicamente al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e al Consiglio di Amministrazione sull’andamento delle attività e sulle azioni di confronto e progettazione svolte all’interno dei Comitati stessi.

TEMI PRIORITARI E INIZIATIVE DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Stakeholder	Temi prioritari	Iniziative di coinvolgimento	
Clienti (clienti retail e business, pubbliche amministrazioni e associazioni di consumatori)	<ul style="list-style-type: none"> Qualità e affidabilità dei servizi Servizi online e mobile Servizi innovativi Comunicazione trasparente Tariffe Gestione del credito Sviluppo sostenibile 	<ul style="list-style-type: none"> Sportelli operativi e call center Bollette trasparenti Sito internet, App, Canali social Indagini di Customer Satisfaction Iniziative per la sicurezza Servizi innovativi e per l’uso sostenibile delle risorse Incontri e accordi quadro con Associazioni 	<ul style="list-style-type: none"> Protocolli di gestione del credito Tariffe sociali Protocolli di conciliazione paritetica Guide alla lettura delle bollette Codice Etico Analisi di materialità Comitati Territoriali Iren
Personale (dipendenti, collaboratori e Organizzazioni Sindacali)	<ul style="list-style-type: none"> Salute e Sicurezza Valorizzazione delle competenze Remunerazione Formazione Comunicazione interna Welfare Diversità e inclusione Sviluppo sostenibile 	<ul style="list-style-type: none"> Formazione e assessment Reward & Performance Management Progetto “Iren4Digital” Mobilità interna Portale “Irenfutura” Work Life Balance Programma di Welfare aziendale Iniziative a favore dei figli dei dipendenti Progetto “Al cuore della salute” Iniziative a favore della diversità di genere 	<ul style="list-style-type: none"> Cessazione incentivata rapporto di lavoro Programmi inserimento neossunti “Neo-inseriti laureati”, “Welcome day”, “On boarding” Smart working Relazioni Industriali e accordi sindacali Codice Etico Analisi di materialità Comitati Territoriali Iren
Fornitori (singoli, categorie di fornitori e associazioni di categoria)	<ul style="list-style-type: none"> Gestione della catena di fornitura Comunicazione trasparente Condizioni contrattuali Pagamenti Sviluppo sostenibile 	<ul style="list-style-type: none"> Portale acquisti e Albo fornitori Formazione/informazione imprese terze Survey CSR per i fornitori 	<ul style="list-style-type: none"> Codice Etico Analisi di materialità Comitati Territoriali Iren
Azionisti e Finanziatori	<ul style="list-style-type: none"> Corporate Governance Comunicazione trasparente Andamento del titolo Emissioni obbligazionarie Operazioni di M&A Risultati economico finanziari Rating Sviluppo sostenibile 	<ul style="list-style-type: none"> Roadshow e webcasting Comunicazione di risultati e possibili rischi futuri Adozione di politiche di disclosure Inclusione negli indici etici Rating ESG Comitato Sustainable Financing 	<ul style="list-style-type: none"> Piano Industriale al 2025 Assemblea azionisti Calendario degli eventi societari Partecipazioni a tavole rotonde ed eventi Codice Etico Analisi di materialità Comitati Territoriali

Stakeholder	Temi prioritari	Iniziative di coinvolgimento
Comunità, Istituzioni e Territorio (cittadini, associazioni, Ong, Enti Locali e governativi, Authority e Enti regolatori)	<ul style="list-style-type: none"> • Attenzione al territorio • Smart City • Dialogo e coinvolgimento • Creazione di valore per il territorio • Comunicazione trasparente • Investimenti e sostegno a iniziative territoriali • Sviluppo sostenibile 	<ul style="list-style-type: none"> • Trasmissioni di pareri e documenti • Partecipazione a confronti istituzionalizzati • Survey e questionari • Convegni, seminari e workshop • Piani di agevolazioni per le Comunità colpite da emergenze
Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Perdite rete idrica • Qualità ed efficienza dei sistemi di depurazione • Efficienza rete di distribuzione gas • Produzione di energia • Emissioni • Risparmio energetico • Mobilità sostenibile • Gestione dei rifiuti • Sostenibilità ambientale, sociale ed economica 	<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppo rinnovabili • Progetti/servizi di risparmio ed efficienza energetica • Sviluppo teleriscaldamento • Crescita della capacità di smaltimento dei rifiuti speciali • Sistemi per incrementare la raccolta differenziata • Valorizzazione dei rifiuti come materia • Riduzione perdite rete idrica e gas
Generazioni Future (scuola/università, centri di ricerca, incubatori)	<ul style="list-style-type: none"> • Smart City • Programmi di Demand Side Management • Servizi innovativi • Riduzione degli impatti • Cambiamento climatico • Sostenibilità ambientale, sociale ed economica 	<ul style="list-style-type: none"> • Programmi educativi in scuole (Eduiren) e Università • Visite guidate (virtual tour) • Partnership, progetti e investimenti per la ricerca e l'innovazione • Iren Up