



***RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI
ai sensi degli artt. 123 - ter TUF e 84 - quater del Regolamento Emittenti***

Data approvazione: 13 marzo 2026

Esercizio a cui si riferisce la Relazione: 2025

Sito Web: www.irce.it

Sommario

PREMESSA	3
SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE (2025-2027)	3
Executive Summary	4
<i>Politica di remunerazione per il Consiglio di Amministrazione</i>	5
Collegio Sindacale	8
SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO 2025	9
PRIMA PARTE	9
Compensi dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo	9
SECONDA PARTE	11

PREMESSA

La presente Relazione viene redatta in ottemperanza agli articoli 123 – *ter* del T.U.F. (D. Lgs 24 febbraio 1998, n.58) e 84 – *quater* del Regolamento Emittenti (Reg. Consob 11971 del 14/05/1999), sulla base dello Schema 7 – *bis* dell’Allegato 3A dello stesso Regolamento.

La presente Relazione è composta da due sezioni:

- i. **Prima sezione:** è relativa alla politica di remunerazione dei componenti dell’organo di amministrazione, del Direttore Generale, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dell’organo di controllo con riferimento agli esercizi 2025-2027 nonché alle procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica;
- ii. **Seconda sezione,** nella quale viene data:
 - un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione per l’esercizio 2025;
 - l’analitica illustrazione dei compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti al 2025 ed evidenziando altresì i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell’attività svolta nell’esercizio 2025, indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili.

Ai sensi di dell’art. 123 *ter*, commi 3-bis e 6 del TUF, la prossima Assemblea dei soci convocata per l’approvazione del bilancio al 31/12/2025 sarà chiamata a deliberare:

- i. sull’approvazione della Politica di Remunerazione illustrata nella prima sezione della Relazione Prevista dall’art. 123-*ter*, comma 3, del TUF: tale deliberazione sarà vincolante ai sensi dell’art. 123-*ter*, comma 3-*ter*, del TUF;
- ii. sulla seconda sezione della Relazione prevista dall’art. 123-*ter*, comma 4 del TUF; tale deliberazione non sarà vincolante ai sensi dell’art. 123-*ter*, comma 6, del TUF.

La presente Relazione sulla politica della remunerazione e sui compensi corrisposti nell’esercizio 2025 è stata esaminata ed approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2026 e viene messa a disposizione del pubblico, nei termini previsti dalla normativa vigente, presso la sede della società e Borsa Italiana, nonché sul sito www.irce.it.

SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE (2025-2027)

La presente sezione illustra la “Politica di Remunerazione e Procedure di attuazione nel Gruppo IRCE S.p.A.” per il triennio 2025-2027, deliberate dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2025, su proposta del Comitato Remunerazione, volta a definire le linee guida che tutti gli organi societari coinvolti devono osservare al fine di determinare le remunerazioni degli Amministratori (ed in particolare degli Amministratori esecutivi), del Direttore Generale, dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche e - fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 C.C. – dei Sindaci della Società.

La Politica della Remunerazione è definita dal Consiglio di Amministrazione, con l’ausilio del Comitato per la Remunerazione, comitato con funzioni istruttorie, propositive e consultive in materia di remunerazione, e viene sottoposta all’approvazione dell’Assemblea degli Azionisti della Società ai sensi di quanto previsto dall’art. 123-*ter* del TUF.

Il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo: i) formula pareri richiesti dalla legge e, in particolare, esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell’art. 2389, comma 3 C.C. Nell’ambito delle proprie attività di vigilanza verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato Remunerazione al Consiglio di Amministrazione con la Politica di Remunerazione approvata dall’Assemblea e partecipa alle riunioni del Comitato Remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha costituito al proprio interno un Comitato per la remunerazione con delibera del 28/04/2025 che rimarrà in carica fino all’approvazione del bilancio 2027. Il Comitato per la

remunerazione è composto da tre Amministratori non esecutivi nominati dal Consiglio di Amministrazione, la maggioranza dei quali indipendenti: Avv. Carlotta Armuzzi, amministratore indipendente con l'incarico di Presidente, Dott. Gianfranco Sepriano, Amministratore non esecutivo, Avv. Marianna Fabbri, amministratore indipendente. Tutti i componenti del Comitato per la remunerazione possiedono una conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria e/o di politiche retributive, ritenuta adeguata dal Consiglio al momento della nomina. L'attività del Comitato è coordinata da un Presidente e le riunioni sono regolarmente verbalizzate come previsto dal Regolamento.

Il Comitato per la remunerazione:

- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione della politica generale per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati e formula proposte in materia;
- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione, monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Nel corso dell'esercizio 2025 e fino alla data di redazione della presente relazione si sono tenute due riunioni della durata di un'ora alle quali hanno partecipato tutti i componenti del Comitato ed il Collegio Sindacale. In particolare nel corso dell'esercizio 2025 il Comitato Remunerazione ha espletato le sue funzioni, istruttorie, propositive e consultive, procedendo a: i) valutare l'effettivo raggiungimento, da parte degli Amministratori con deleghe ed al Direttore Generale, degli obiettivi di performance (finanziari e non finanziari) assegnati per l'esercizio 2025 ii) formulare al Consiglio di Amministrazione le proposte sull'individuazione e fissazione degli obiettivi di performance (finanziari e non finanziari) di breve e lungo periodo iii) valutare l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta attuazione della Politica di Remunerazione per l'esercizio 2025.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato per la remunerazione ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti senza avvalersi di un consulente esterno.

Il Consiglio di Amministrazione ha definito una politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Executive Summary

La Politica di Remunerazione si pone quale obiettivo primario quello di facilitare il perseguimento della strategia aziendale e degli obiettivi di sostenibilità del Gruppo, assicurando la fidelizzazione dei ruoli chiave all'interno dell'azienda che presentano caratteristiche e competenze importanti per la realizzazione degli indirizzi strategici di medio – lungo termine.

Di seguito viene rappresentata una sintesi della Politica di Remunerazione di IRCE per il triennio 2025-2027.

COMPONENTE RETRIBUTIVA	FINALITA' E CONDIZIONI	CRITERI E PARAMETRI
Remunerazione fissa	Definita per attrarre, motivare e fidelizzare professionisti di talento.	Viene determinata in base al ruolo e alle deleghe attribuite tenendo conto dei livelli retributivi applicati per posizioni equivalenti internamente e nel mercato.
Remunerazione variabile di breve termine	Sistema volto ad incentivare il conseguimento di risultati distintivi, attraverso un meccanismo che premia il raggiungimento di obiettivi chiave. Viene erogata annualmente in forma monetaria a seguito di verifica da parte del Consiglio di Amministrazione di IRCE del raggiungimento degli obiettivi fissati.	1) obiettivi di performance <i>Presidente, Amministratori Esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche: Valori assunti dal ROCE calcolati sulla base del bilancio consolidato dell'esercizio precedente, su base annuale.</i> 2) performance period annuale 3) modalità di pagamento bonifico Non è prevista l'applicazione di clausole di claw-back
Remunerazione variabile di lungo termine	Collega l'incentivazione delle figure manageriali e delle risorse chiave del Gruppo all'effettivo risultato della società. Orienta le persone verso il perseguimento di risultati sostenibili e di medio - lungo termine; allinea gli interessi dei beneficiari a quelli degli azionisti ed investitori al fine di attrarre e trattenere professionisti di talento.	1) obiettivi di performance: <i>Presidente, Amministratori Esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche: Valori assunti dal ROCE triennale ed del suo miglioramento sul triennio precedente calcolati sulla base del bilancio consolidato.</i> 2) vesting period triennale 3) maturazione incentivo verifica degli obiettivi di performance su base cumulativa nel vesting period Non è prevista l'applicazione di clausole di claw-back
Benefit	Inclusi nel pacchetto retributivo e volti a migliorare il benessere attuale e futuro delle persone.	Includono assicurazione infortuni
Risoluzione del rapporto di lavoro	Regolamenta indennità da riconoscere nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di Consigliere di amministrazione o di cessazione del rapporto.	Non sono previste.

Politica di remunerazione per il Consiglio di Amministrazione

La politica per la remunerazione degli amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche definisce linee guida con riferimento alle tematiche e in coerenza con i criteri di seguito indicati:

- La componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui esso opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- Sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- La componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dell'amministratore nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- Gli obiettivi di performance (di natura finanziaria e non finanziaria) sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio – lungo periodo;
- La corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione è differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione; la misura di tale porzione e la durata del differimento sono coerenti con le caratteristiche dell'attività di impresa svolta e con i connessi profili di rischio;
- Non sono previste intese contrattuali che consentono alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati;
- Non sono previste indennità per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo;
- Non sono previsti piani di remunerazione basati su azioni.

La remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche è infatti definita in modo tale da allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli azionisti anche in un'ottica di medio periodo.

La remunerazione complessiva degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche è composta da:

- una *retribuzione fissa* (componente a);
- una *retribuzione variabile di breve termine* correlata al raggiungimento di predefiniti obiettivi misurati in base ad un indice economico – finanziario su base annuale (componente b);
- una *retribuzione variabile di medio termine* legata al raggiungimento di obiettivi misurati in base ad un indice economico – finanziario (ROCE) su un orizzonte di tre anni (corrispondenti al periodo di carica del Consiglio di amministrazione), corretto per effetto di un parametro non finanziario correlato al miglioramento dell'indice di contenuto di CO2 per tonnellata di prodotto venduto calcolato alla fine del terzo esercizio di carica rispetto a quello calcolato alla fine dell'ultimo esercizio del precedente mandato triennale (componente c).

La componente relativa alla *retribuzione fissa* degli amministratori (componente a) è pari ad un compenso annuo di Euro 12.000,00 ed un gettone di presenza pari a € 200,00 per la partecipazione dei consiglieri ai comitati costituiti all'interno del consiglio di amministrazione fino ad un massimo di 9 gettoni per anno.

La *parte variabile della retribuzione di breve termine* (componente b) matura a favore dei destinatari al raggiungimento di un obiettivo minimo prefissato espresso dall'indice "ROCE" relativamente ai dati di bilancio consolidati annuali. Mentre la parte della *retribuzione variabile di medio termine* (componente c) è legata al raggiungimento di un obiettivo minimo prefissato espresso dall'indice "ROCE" e dal suo miglioramento, poi rettificato per effetto di un parametro ESG rappresentato dall'"Indice di contenuto di CO2- per tonnellata di prodotto venduto".

Il mancato raggiungimento dell'obiettivo minimo prefissato non consente il riconoscimento della stessa.

Il ROCE è calcolato come rapporto fra utile operativo rettificato e capitale impiegato desumibili dal bilancio consolidato di gruppo.

L'utile operativo si intende rettificato dei proventi/oneri da operazioni sui derivati sul rame e sull'energia, al netto dell'accantonamento della quota di retribuzione variabile determinata dal presente calcolo, mentre il capitale impiegato si definisce come media dei valori di inizio e fine esercizio sociale della somma algebrica del capitale circolante netto e delle attività immobilizzate, al netto dei fondi di ogni natura.

La componente variabile di retribuzione legata ad **obiettivi di breve termine** (componente b) è calcolata sui dati di bilancio consolidato dell'esercizio precedente. In corrispondenza dei valori percentuali assunti dal ROCE, i premi di risultato corrispondenti sono fissati nella **Tabella A** sotto riportata.

ROCE	Retribuzione Variabile Annuale (€)
ROCE ≤ 4%	0
4% < ROCE ≤ 9%	3.000
9% < ROCE ≤ 12%	5.000
12% < ROCE ≤ 15%	10.000
ROCE >15%	15.000

Tabella A

La componente variabile della retribuzione **di medio termine** (componente c) è legata:

- al miglioramento dell'indice ROCE realizzato nei tre anni di carica del Consiglio di Amministrazione rispetto al ROCE realizzato nel triennio precedente, espresso in percentuale media annua, è calcolato come segue:

$$m = \sqrt[3]{\frac{ROCE4 + ROCE5 + ROCE6}{ROCE1 + ROCE2 + ROCE3}} - 1$$

ROCE4, ROCE5, ROCE6 sono realizzati nel primo, secondo e terzo anno di mandato del Consiglio di Amministrazione.

ROCE1, ROCE2 e ROCE 3 si sono i risultati realizzati nei tre esercizi precedenti.

I valori della retribuzione variabile di medio termine sono riportati nella **Tabella B**, quali risultati dell'incrocio, su base triennale, tra il valore del ROCE medio del periodo di riferimento e del miglioramento realizzato rispetto al triennio precedente.

Retribuzione (€)	MIGLIORAMENTO (m)						
	ROCE	m ≤ 3%	3% < m ≤ 5%	5% < m ≤ 10%	10% < m ≤ 20%	20% < m ≤ 30%	m > 30%
2% < ROCE ≤ 4%	-	-	-	10.000	15.000	20.000	
4% < ROCE ≤ 9%	-	-	10.000	15.000	20.000	30.000	
9% < ROCE ≤ 12%	-	10.000	15.000	20.000	30.000	40.000	
12% < ROCE ≤ 15%	-	15.000	20.000	30.000	40.000	50.000	
ROCE > 15%	-	20.000	30.000	40.000	50.000	60.000	

Tabella B

Il premio variabile di medio termine calcolato nel modo sopra descritto e riferito alla Tabella B sarà poi corretto in base al risultato dell'indicatore "Indice di contenuto CO2 per tonnellata di prodotto venduto" calcolato nel seguente modo:

Indice di contenuto CO2 per tonnellata di prodotto venduto:	=	$\frac{\text{tonnellate di CO2 emesse}}{\text{tonnellate di prodotto venduto}}$
--	---	---

Dove:

Tonnellate di CO2 emesse risultanti dalla Rendicontazione di Sostenibilità Consolidata come somma delle tonnellate di CO2 emesse come Scope 1 (dirette) e Scope 2 (indirette) Market Based (nel calcolo non devono essere considerate le quantità acquistate di Garanzie di Origine da fonti rinnovabili).

Tonnellate di prodotto venduto è la quantità, in tonnellate, di conduttori per avvolgimento e cavi elettrici venduti dal gruppo e ricavati dai report gestionale del controllo di gestione.

Tale Indicatore CO2 sarà calcolato sull'ultimo anno del mandato del Consiglio di Amministrazione (anno 2027) e sarà confrontato con lo stesso Indicatore CO2 calcolato sull'ultimo anno del precedente mandato (anno 2024), il calcolo del miglioramento (Mco2) è il seguente:

$$\text{Mco2 \%} = \frac{(\text{Indice CO2 2027} - \text{Indice CO2 2024})}{\text{Indice CO2 2024}}$$

Il dato di riferimento 2024 è pari a 0,766 tonnellate di CO2 prodotte per tonnellata di prodotto venduto.

In base al miglioramento (Mco2) tra i due anni, il valore del premio ottenuto dal calcolo del ROCE di medio termine sarà corretto secondo la seguente Tabella C.

Miglioramento Indicatore CO2	Premio complessivo medio termine
Mco2 ≤ 0%	Premio da ROCE Medio Termine - 50%
0% < Mco2 ≤ 10%	0
10% < Mco2 ≤ 20%	Premio da ROCE Medio Termine + 20%
20% < Mco2 ≤ 30%	Premio da ROCE Medio Termine + 30%
Mco2 > 30%	Premio da ROCE Medio Termine + 50%

Tabella C

La componente c della parte variabile di remunerazione è corrisposta, se dovuta, dopo la presentazione all'assemblea del bilancio consolidato dell'ultimo esercizio del triennio di mandato del Consiglio di amministrazione.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Non sono previste deroghe o circostanze eccezionali alla attuazione di tale politica di remunerazione.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi non risulta legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

Gli amministratori non esecutivi non risultano destinatari di piani di incentivazione a base azionaria.

Non sono stati stipulati accordi tra la Società e gli amministratori che prevedono indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o se il rapporto cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Collegio Sindacale

In relazione all'organo di controllo si segnala quanto segue:

- le retribuzioni di tutti i Sindaci, compresi quelli che siano dottori commercialisti o esperti contabili, sono determinate senza applicare le tariffe professionali e remunerando l'attività complessivamente svolta;
- il compenso è definito avuto riguardo ai criteri di onerosità della carica, predeterminazione in ragione d'anno e invariabilità per il triennio di durata dell'ufficio;
- è rigorosamente preclusa ogni forma di remunerazione variabile;
- il compenso è differenziato in ragione delle specifiche funzioni svolte e, segnatamente, al Presidente è stata riconosciuta una remunerazione superiore rispetto ai sindaci effettivi;
- è stabilita l'assenza di remunerazione per i sindaci supplenti finché non subentrino agli effettivi.

SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2025

Nella presente sezione, per i componenti degli organi di amministrazione e controllo e per i Direttori Generali che hanno ricoperto cariche nel corso del 2025:

- I. viene data adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, evidenziando la coerenza con la Politica della remunerazione 2025-2027, approvata dall'Assemblea dei Soci in data 28/04/2025.
- II. Vengono descritti i compensi corrisposti nell'esercizio 2025 a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma corrisposti dalla Società e da società controllate e collegate.

PRIMA PARTE

Compensi dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo

I compensi dell'Organo amministrativo sono stati deliberati dall'assemblea dei soci in data 28/04/2025.

In particolare, l'assemblea ha deliberato di attribuire un compenso annuo a ciascun consigliere di € 12.000,00 ed un gettone di presenza pari ad € 200,00 per la partecipazione dei consiglieri ai comitati costituiti all'interno del consiglio di amministrazione fino ad un numero massimo di 9 gettoni per anno.

Il Consiglio, nella seduta del 28/04/2025, ha attribuito inoltre al Presidente del Consiglio di Amministrazione, in ragione dell'incarico conferito e sulla base di quanto disposto dall'art.2389, comma 3 del Codice Civile, un compenso di € 142.540,00 su base annua al lordo delle ritenute fiscali e per tutta la durata della carica (31/12/2027).

Tali compensi rimangono invariati per tutta la durata del mandato triennale.

La remunerazione complessiva degli amministratori esecutivi beneficia per l'esercizio 2025 della componente variabile di breve periodo in quanto sono stati raggiunti gli obiettivi predefiniti su base annuale. Il ROCE calcolato sul bilancio consolidato 2025 si è attestato sul valore di **5,57%**, cui corrisponde un premio pari ad Euro 3.000,00 (vedi Tabella A).

Gli amministratori esecutivi sono identificati nelle persone del Presidente, Dott. Filippo Casadio, dell'Ing. Francesco Gandolfi Colleoni e dell'Avv. Elena Casadio.

ROCE	Retribuzione Variabile Annuale (€)
ROCE ≤ 4%	0
4% < ROCE ≤ 9%	3.000
9% < ROCE ≤ 12%	5.000
12% < ROCE ≤ 15%	10.000
ROCE >15%	15.000

Tabella A

Mentre, per quanto riguarda la retribuzione variabile di medio termine, calcolata sulla base del ROCE del triennio 2025-2027 e del suo miglioramento rispetto ai tre anni precedenti, sarà valutata nel 2027, alla fine del mandato triennale conferito agli amministratori secondo la tabella B riportata sotto.

Retribuzione (€)	MIGLIORAMENTO (m)					
	m ≤ 3%	3% < m ≤ 5%	5% < m ≤ 10%	10% < m ≤ 20%	20% < m ≤ 30%	m > 30%
2% < ROCE ≤ 4%	-	-	-	10.000	15.000	20.000
4% < ROCE ≤ 9%	-	-	10.000	15.000	20.000	30.000
9% < ROCE ≤ 12%	-	10.000	15.000	20.000	30.000	40.000
12% < ROCE ≤ 15%	-	15.000	20.000	30.000	40.000	50.000
ROCE > 15%	-	20.000	30.000	40.000	50.000	60.000

Tabella B

Il premio di medio termine alla fine del mandato triennale sarà poi rettificato sulla base del miglioramento (Mco2%) dell'Indice di contenuto CO2 per tonnellata di prodotto venduto (Tonnellate di CO2 emesse/ tonnellate di prodotto venduto) confrontando il dato del 2027 con il valore di 0,766 del 2024.

$$\text{Mco2\%} = (\text{indice CO2 2027} - \text{Indice CO2 2024}) / \text{Indice CO2 2024}$$

L'indice di miglioramento dell'Indice CO2 corrisponde poi ad una rettifica sul premio di medio termine come sopra calcolato sulla base del ROCE, in linea con la politica di remunerazione vigente secondo i parametri di cui alla tabella seguente.

Miglioramento Indicatore CO2	Premio complessivo medio termine
Mco2 ≤ 0%	Premio da ROCE Medio Termine - 50%
0% < Mco2 ≤ 10%	0
10% < Mco2 ≤ 20%	Premio da ROCE Medio Termine + 20%
20% < Mco2 ≤ 30%	Premio da ROCE Medio Termine + 30%
Mco2 > 30%	Premio da ROCE Medio Termine + 50%

Tabella C

I compensi del Collegio Sindacale sono stati deliberati dall'assemblea dei soci del 28/03/2023, la quale ha approvato i seguenti emolumenti:

- Al Presidente del Collegio Sindacale € 22.500,00 annui a titolo di onorari, indennità e spese (comprese generali di studio);
- A ciascun Sindaco effettivo € 15.000,00 annui a titolo di onorari, indennità e spese (comprese generali di studio).
- Un gettone di presenza, comprensivo delle spese di viaggio, pari ad € 500,00 per giorno di presenza dovuto a riunioni del Collegio Sindacale, del Consiglio di Amministrazione e di Assemblea fino ad un numero massimo di 9 gettoni per anno.

Non sono previsti piani di incentivazione basati su strumenti finanziari né per gli amministratori né per i componenti l'organo di controllo.

A nome del Consiglio di Amministrazione

SECONDA PARTE

a) TABELLA DEI COMPENSI CORRISPOSTI AGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO

A Nome e cognome	B Carica	C Periodo per cui è stata ricoperta la carica	D Scadenza della carica	1 Compensi fissi	2 Compensi per la partecipazione ai Comitati	3 Compensi variabili non equity		4 Benefici non monetari	5 Altri compensi	6 Totale	7 Fair value dei compensi equity	8 Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Filippo Casadio	Presidente del Consiglio di Amministrazione	2025-2027	2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				256.791 €	-	48.000 €	-	176 €	-	304.967 €	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				256.791 €	-	48.000 €	-	176 €	-	304.967 €	-	-
Francesco Gandolfi Colleoni	Consigliere	2025-2027	2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				105.893 €	-	48.000 €	-	167 €	-	154.060 €	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				105.893 €	-	48.000 €	-	167 €	-	154.060 €	-	-
Elena Casadio	Consigliere	2025-2027	2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				93.108 €	-	12.000 €	-	130 €	-	105.238 €	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				93.108 €	-	12.000 €	-	130 €	-	105.238 €	-	-
Gianfranco Sepriano	Consigliere	2025-2027	2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.000 €	-	-	-	-	70.000 €	82.000 €	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				12.000 €	-	-	-	-	70.000 €	82.000 €	-	-
Orfeo Dallago	Consigliere	2025-2027	2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.000 €	400 €	-	-	-	-	12.400 €	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				12.000 €	400 €	-	-	-	-	12.400 €	-	-
Francesca Pischedda	Consigliere	2025-2027	2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.000 €	1.000 €	-	-	-	-	13.000 €	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				12.000 €	1.000 €	-	-	-	-	13.000 €	-	-
Marianna Fabbri	Consigliere	2025-2027	2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.000 €	1.600 €	-	-	-	-	13.600 €	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				12.000 €	1.600 €	-	-	-	-	13.600 €	-	-
Carlotta Armuzzi	Consigliere	2025-2027	2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.000 €	1.600 €	-	-	-	-	13.600 €	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				12.000 €	1.600 €	-	-	-	-	13.600 €	-	-
Totale Consiglio di Amministrazione				515.791 €	4.600 €	108.000 €	- €	473 €	70.000 €	698.864 €	-	-
Donatella Vitanza	Presidente del Collegio Sindacale	2023-2025	2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				27.000 €	-	-	-	-	-	27.000 €	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				27.000 €	-	-	-	-	-	27.000 €	-	-
Fabrizio Zappi	Sindaco Effettivo	2023-2025	2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				19.500 €	-	-	-	-	-	19.500 €	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				19.500 €	-	-	-	-	-	19.500 €	-	-
Giuseppe di Rocco	Sindaco Effettivo	2023-2025	2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				19.500 €	-	-	-	-	-	19.500 €	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				19.500 €	-	-	-	-	-	19.500 €	-	-
Totale Collegio Sindacale				66.000 €	-	-	-	-	-	66.000 €	-	-

b) TABELLA DELLE PARTECIPAZIONI POSSEDUTE DAI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	n. azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	n. azioni acquistate nell'esercizio	n. azioni vendute nell'esercizio	n. azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Filippo Casadio	Presidente del Consiglio di Amministrazione	IRCE S.p.A.	560.571	-	-	560.571
Francesco Gandolfi Colleoni	Consigliere esecutivo	IRCE S.p.A.	559.371 (*)	-	-	559.371 (*)
		IRCE S.p.A.	30.000	-	-	30.000
Elena Casadio	Consigliere esecutivo	IRCE S.p.A.	333.500	-	-	333.500
Gianfranco Sepriano	Consigliere non esecutivo	IRCE S.p.A.	3.500	-	-	3.500
Orfeo Dallago	Consigliere non esecutivo	IRCE S.p.A.	595.267	-	-	595.267
Francesca Pischredda	Consigliere non esecutivo	IRCE S.p.A.	-	-	-	-
Marianna Fabbri	Consigliere indipendente	IRCE S.p.A.	-	-	-	-
Carlotta Armuzzi	Consigliere indipendente	IRCE S.p.A.	-	-	-	-
Donatella Vitanza	Presidente del Collegio Sindacale	IRCE S.p.A.	-	-	-	-
Fabrizio Zappi	Sindaco Effettivo	IRCE S.p.A.	-	-	-	-
Giuseppe di Rocco	Sindaco Effettivo	IRCE S.p.A.	-	-	-	-
<i>(*) Azioni di proprietà della moglie Casadio Carla</i>						