

Relazione del Consiglio di Amministrazione sulla Remunerazione

relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2011

approvata l' 8 Marzo 2012

disponibile sul sito www.gruppoigdl.it



Immobiliare Grande Distribuzione
Società di Investimento Immobiliare Quotata S.p.A.
*in sigla **IGD SIIQ SpA***

GLOSSARIO

IGD: Immobiliare Grande Distribuzione SIQ S.p.a

Codice/ Codice di Autodisciplina: il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel marzo 2006 (e modificato nel marzo 2010) dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.a. Laddove non diversamente specificato, i riferimenti a Principi, Criteri e Commenti sono da intendersi al Codice del 2006.

Codice di Autodisciplina 2011: il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel dicembre 2011 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A.

Consiglio: Il Consiglio di Amministrazione di IGD

Dirigenti con Responsabilità Strategiche: I dirigenti, di cui all'art. 65, comma 1 – quater, del Regolamento Emittenti, individuati dal Consiglio di Amministrazione.

Gruppo: IGD e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF.

Istruzioni al regolamento di Borsa: Le Istruzioni al Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.a.

Politica di remunerazione: Politica di Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione del 15 dicembre 2011, descritta nella sezione I della presente relazione.

Regolamento del Comitato: Il Regolamento del Comitato per la Remunerazione, come da ultimo modificato in data 20 novembre 2011.

Regolamento Emittenti: Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato.

Relazione: La presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi degli artt. 123-ter e dell'art. 84 - quater del Regolamento Emittenti

Società: Immobiliare Grande Distribuzione SIQ S.p.a.

TUF: Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 come successivamente modificato e integrato.

Sezione I: Politica Di Remunerazione

a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, rispettivi ruoli, nonché organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.

Il Consiglio di Amministrazione approva annualmente la Politica di Remunerazione su proposta del Comitato per la Remunerazione (Cfr. *infra sub* lettera b).

La Politica di Remunerazione, così come descritta nella presente sezione della Relazione, è sottoposta alla deliberazione non vincolante dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata ai sensi dell'art. 2364 del codice civile.

Responsabili della corretta attuazione della Politica sono, in primo luogo, il Comitato per la Remunerazione, nell'esercizio dei compiti sopra descritti, nonché l'Amministratore Delegato e il Consiglio di Amministrazione.

b) Intervento del comitato per la remunerazione, composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), competenze e modalità di funzionamento

Il Comitato per la Remunerazione, che ha formulato al Consiglio di Amministrazione la proposta di Politica di Remunerazione, è composto da un numero di Amministratori fissato dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina. Tutti i membri del Comitato sono amministratori non esecutivi e indipendenti. Almeno un componente del Comitato per la Remunerazione possiede una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria, da valutarsi dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

In data 30 aprile 2009, il Consiglio di Amministrazione ha nominato quali membri del Comitato per la Remunerazione i Consiglieri Indipendenti Riccardo Sabadini (Presidente), Sergio Santi e Francesco Gentili.

Al Comitato per la Remunerazione sono attribuite le seguenti funzioni in connessione con la politica per la remunerazione:

- a. formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla politica generale per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- b. valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale per la remunerazione, avvalendosi, per quanto riguarda i dirigenti con responsabilità strategiche, delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato;
- c. presentare 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 componenti variabile di tale remunerazione, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione e verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- d. formulare pareri sull'ammontare delle remunerazioni dei Presidenti, Vice Presidenti e Direttori Generali (e/o Amministratori Delegati) delle società controllate con rilevanza strategica, sulla base di proposte formulate dal Presidente d'intesa con l'Amministratore Delegato della Capogruppo;
- e. formulare pareri in ordine alla definizione di proposte per il compenso globale da corrispondere ai membri del Consiglio di Amministrazione delle società controllate;
- f. riferire agli azionisti della Società sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni.

Il Comitato, nell'espletamento dei propri compiti, assicura idonei collegamenti funzionali ed operativi con le competenti strutture aziendali.

c) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione non sono intervenuti esperti indipendenti.

d) Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio precedente

La Politica di Remunerazione della Società è volta ad attrarre, trattenere e motivare un *management* dotato di elevate qualità professionali, in grado di gestire con successo la Società.

In particolare, la remunerazione dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori investiti di particolari cariche, del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche mira:

- ad attrarre, trattenere e motivare un *management* dotato di elevate qualità professionali;
- a coinvolgere e incentivare il *management* la cui attività è ritenuta di fondamentale importanza per il raggiungimento degli obiettivi della Società e del gruppo a essa facente capo;
- a promuovere la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo;
- a creare un forte legame tra remunerazione e *performance*, sia individuale che del gruppo.

Per gli Amministratori non esecutivi, la Politica di Remunerazione tiene conto dell'impegno richiesto a ciascuno di essi e dell'eventuale partecipazione a uno o più comitati e non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società (*cfr.* il successivo paragrafo *n*)).

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato la Politica di Remunerazione in data 15 dicembre 2011, su proposta del Comitato per la Remunerazione in data 13/ 12 /2011, in conformità a quanto raccomandato dall'art. 7 del Codice di Autodisciplina.

La Politica di Remunerazione oggetto della Relazione ha ad oggetto la remunerazione dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori investiti di particolari cariche, del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2012; la Politica di Remunerazione è in linea con quella applicata dalla Società nel corso dell'esercizio 2011.

e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo

Con riferimento alla componente fissa della remunerazione, il Codice di Autodisciplina raccomanda che la stessa sia sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori investiti di particolari cariche, del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel caso in cui la componente variabile non venga erogata.

Per quanto riguarda la componente variabile, il Codice di Autodisciplina raccomanda che la remunerazione dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori investiti di particolari cariche, del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sia definita nel rispetto dei seguenti criteri:

- la componente fissa e la componente variabile devono essere adeguatamente bilanciate;
- devono essere previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- gli obiettivi di *performance* devono essere 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 deve essere differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione.

Per il Direttore Generale alla Gestione e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, inoltre, la Politica prevede che restino ferme le previsioni del contratto nazionale per i dirigenti delle imprese cooperative, che regola il relativo rapporto di lavoro subordinato.

In linea con quanto sopra, la Politica di Remunerazione prevede che la remunerazione sia composta da:

- una componente fissa costituita:
 - per l'Amministratore Delegato:
 - dal compenso deliberato per ciascun consigliere dall'Assemblea ordinaria; e
 - dal compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale, ai sensi degli artt. 25.1 dello statuto sociale e 2389, comma 3, del codice civile;
 - per gli Amministratori non esecutivi
 - dal compenso deliberato per ciascun consigliere dall'Assemblea ordinaria; (*cfr.* al riguardo il successivo paragrafo *n*));
 - per il Direttore Generale alla Gestione e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:
 - dalla retribuzione annua lorda (c.d. RAL) fissa [prevista dal contratto individuale sottoscritto dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, conforme al contratto nazionale per i dirigenti delle imprese cooperative, che regola il rapporto di lavoro subordinato];
- una componente variabile costituita:
 - per l'Amministratore Delegato, da una componente variabile da stabilirsi dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale, subordinata al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* da fissare nel *budget* annuale, quali:
 - EBITDA *margin* consolidato per una percentuale della componente variabile pari al 40%
 - *earning per share* per una percentuale della componente variabile pari al 40%
 - ulteriori obiettivi qualitativi identificati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione per la percentuale residua

La Politica prevede che la quota massima della componente variabile della remunerazione sia pari al 30% della componente annua fissa determinata dal Consiglio di Amministrazione.

Il raggiungimento dei predetti obiettivi deve essere verificato dal Comitato per la Remunerazione entro il 30 aprile di ciascun anno, e comunque dopo l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativo a ciascun esercizio di riferimento.

- per il Direttore Generale alla Gestione e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, da una componente variabile subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* legati:
 - (i) per un massimo pari al 40% della componente variabile, a due obiettivi di *performance* di natura aziendale, da applicare a tutti i dirigenti con responsabilità strategiche. In particolare, tale componente di remunerazione sarà erogata qualora siano raggiunti i livelli di EBITDA *margin* consolidato e di *earning per share* fissati nel *budget* annuale; e
 - (ii) per un massimo pari al 60% della componente variabile, a tre obiettivi di *performance* individuali, da definire sulla base delle funzioni svolte da ciascun dirigente, dei progetti strategici in cui lo stesso sia coinvolto e del proprio livello di responsabilità, la cui variazione deve in ogni caso essere legata ai risultati raggiunti.

La Politica prevede che la componente variabile non possa, nel complesso, superare il 30% della RAL. A tal fine, la RAL di riferimento è rappresentata dalla retribuzione percepita dal dirigente al 31 dicembre dell'esercizio antecedente a quello in cui è erogata la componente variabile.

La corresponsione della componente variabile della remunerazione è differita di un congruo lasso temporale rispetto al momento della maturazione. Per prassi la società eroga la componente variabile alla fine del semestre successivo al periodo di maturazione.

Il raggiungimento degli obiettivi di *performance* di natura aziendale deve essere verificato dal Comitato per la Remunerazione entro il termine del 30 aprile di ciascun anno, e comunque successivamente all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativo all'esercizio di riferimento. Il raggiungimento degli obiettivi di *performance* individuali deve essere verificato, entro lo stesso termine, dall'Amministratore Delegato e/o dal Direttore Generale alla Gestione, sulla base di quanto previsto dall'assetto organizzativo della Società.

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile della remunerazione del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato determinato in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui IGD opera e delle caratteristiche dell'attività svolta. Tale rapporto è ritenuto idoneo a stabilire un adeguato bilanciamento tra le due componenti, in linea con gli obiettivi che la Politica di Remunerazione intende perseguire.

Alla data della presente Relazione, la Società non ha in essere piani di incentivazione basati su azioni.

f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Alla data della presente Relazione, la Società non ha predisposto una politica riguardante i benefici non monetari.

g) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

Si rinvia a quanto indicato *sub* lettera e).

h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione

I valori *target* di ciascuno degli obiettivi di *performance* individuati dalla Politica di Remunerazione per la corresponsione della componente variabile della remunerazione sono selezionati prediligendo obiettivi operativi e finanziari e valori *target* allineati con la creazione di valore per gli azionisti.

In linea generale, gli obiettivi e i valori *target* sono basati sulla specifica attività svolta dalla Società e costituiscono indicatori dell'andamento dell'attività dell'azienda e della redditività della stessa

i) Informazioni volte a evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio

La Politica di Remunerazione prevede che gli obiettivi di *performance* sopra delineati, i valori *target* e le modalità di corresponsione della componente variabile debbano essere coerenti con la politica di gestione del rischio adottata dalla Società, in quanto devono tener conto dei rischi assunti da IGD, del capitale e della liquidità necessari alla Società per fronteggiare le attività intraprese.

Come illustrato *sub* lettera h), i suddetti parametri sono coerenti con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società.

j) Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post

Alla data della presente Relazione, la Società non ha in essere piani di incentivazione basati su azioni.

Per quanto concerne i sistemi di pagamento differito e i criteri utilizzati, si rinvia a quanto indicato *sub* lettera e).

k) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

Come indicato *sub* lettera e), la Politica di Remunerazione non prevede piani di incentivazione basati su azioni.

l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

La Politica di Remunerazione non prevede la corresponsione di alcuna indennità in favore degli amministratori in caso di cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o del suo mancato rinnovo.

Per quanto riguarda il Direttore Generale alla Gestione e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, trova applicazione quanto disposto in tema dal contratto nazionale per i dirigenti delle imprese cooperative.

m) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Non sono previste in favore dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori non esecutivi, del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche diverse da quelle obbligatorie e da quelle previste dal contratto nazionale per i dirigenti delle imprese cooperative.

n) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi

Alla luce di quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e/o dal Gruppo.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi, come rilevato al precedente paragrafo e), è rappresentata esclusivamente da una componente fissa, deliberata dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti.

La Società, tenuto conto della definizione di amministratori esecutivi di cui all'art. 2.C.1 del Codice di Autodisciplina, considera amministratori non esecutivi tutti gli amministratori fatta eccezione per l'Amministratore Delegato.

Gli amministratori che compongono il Comitato per il Controllo Interno, l'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/2001, e il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate percepiscono inoltre un compenso aggiuntivo per la carica deliberato dal Consiglio di Amministrazione, mentre gli amministratori che compongono il Comitato per la Remunerazione, il Comitato per le Nomine e il Comitato di Presidenza percepiscono un gettone di presenza per ogni seduta deliberato dal Consiglio di Amministrazione, il tutto previa proposta del Comitato per la Remunerazione.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Vicepresidente percepiscono un compenso annuo fisso lordo aggiuntivo per le rispettive cariche, nella misura determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

o) Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società

La Politica di Remunerazione è stata predisposta dalla Società senza utilizzare la politica di altre società come riferimento. Per quanto concerne la politica del Direttore Generale alla gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, la Politica di Remunerazione è stata predisposta in coerenza con quella adottata dal socio di maggioranza Coop Adriatica S.c.a r.l..

Sezione II – Compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, del Direttore generale alla gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2011

Nella presente sezione della Relazione sono illustrati nominativamente i compensi relativi all'esercizio 2011 spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché dal Direttore Generale alla Gestione.

I compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono indicati a livello aggregato in quanto nel corso dell'esercizio 2011 nessuno dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ha percepito compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato percepito dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché dal Direttore Generale alla Gestione.

* * * * *

Prima Parte – voci che compongono la remunerazione

Nella presente parte della Sezione II è fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale alla Gestione, nonché, a livello aggregato, dei dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento all'esercizio 2011.

1.1 Consiglio di Amministrazione

1.1.1 Amministratore Delegato

Nel corso dell'esercizio 2011, la carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta dal Consigliere Claudio Albertini.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione dell'Amministratore Delegato nel corso dell'esercizio 2011.

- Componente fissa per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, composta:
 - da un compenso annuo lordo di Euro 16.500,00, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2009;
 - da un compenso complessivo di Euro 250.000,00, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 30 aprile 2009 su proposta del Comitato per la Remunerazione, nonché sentito il parere del Collegio Sindacale ai sensi degli articolo 25 dello Statuto Sociale e 2389, comma 3, del codice civile;
- Componente variabile: una parte significativa della remunerazione dell'Amministratore Delegato è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance della Società.

In particolare, nel corso dell'esercizio 2011, l'Amministratore Delegato è destinatario di un compenso variabile deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 30/04/2009 su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale, fino a un massimo pari al 30% della componente fissa determinata dal Consiglio di Amministrazione. La corresponsione di tale incentivo è soggetta al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*, quali *EBITDA margin* consolidato, per una percentuale del variabile pari al 40% e *earning per share* per una percentuale del variabile pari al 40%, fissati nel *budget* annuale relativo al 2011 oltre, per il residuo del variabile, a obiettivi qualitativi. La verifica del raggiungimento dei predetti obiettivi sarà effettuata a valle dell'approvazione del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato di IGD relativi all'esercizio 2011. L'incentivo maturato, nella percentuale massima del 30% del compenso fisso, è da quantificarsi e corrispondere nel corso dell'esercizio 2012.

Non sono in essere accordi specifici che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di amministrazione o del suo mancato rinnovo.

1.1.2. Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione del Presidente non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e, pertanto, è composta unicamente da una componente fissa.

Nel corso dell'esercizio 2011, la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata ricoperta dal Consigliere Gilberto Coffari. Il compenso complessivo del Presidente per l'esercizio 2011 è pari a Euro 76.878, come deliberato:

- per Euro 16.500,00 dall'Assemblea ordinaria del 23 aprile 2009, e
- per Euro 40.000,00, dal Consiglio di Amministrazione del 30 aprile 2009 quale compenso aggiuntivo per la carica di Presidente; successivamente, il Consiglio di Amministrazione del 23 giugno, 2011 con decorrenza dal 1 giugno 2012, ha aumentato tale compenso a Euro 75.000,00.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

1.1.3 Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione del Vice Presidente non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e, pertanto, è composta unicamente da una componente fissa. Nel corso dell'esercizio 2011, la carica di Vice Presidente di IGD è stata ricoperta dal Consigliere Sergio Costalli.

Il compenso complessivo del Vice Presidente per l'esercizio 2011, pari a Euro 56.500,00, è stato deliberato:

- per Euro 16.500,00, a titolo di compenso per la carica di consigliere di amministrazione, dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2009;
- per Euro 40.000,00, per la carica di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, dal Consiglio di Amministrazione del 30 aprile 2009.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

1.1.4 Altri componenti del Consiglio di Amministrazione

Nel corso dell'esercizio 2011, hanno ricoperto la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione, oltre all'Amministratore Delegato, al Presidente e al Vice Presidente, i seguenti Consiglieri: Roberto Zamboni, Leonardo Caporioni, Fernando Pellegrini, Aristide Canosani, Fabio Carpanelli, Massimo Franzoni, Francesco Gentili, Andrea Parenti, Riccardo Sabadini, Giorgio Boldreghini, Sergio Santi, Corrado Pirazzini.

La remunerazione dei suddetti componenti del Consiglio di Amministrazione, tutti non esecutivi, non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e, pertanto, è composta unicamente da una parte fissa.

In particolare, l'Assemblea del 23 aprile 2009 ha determinato in Euro 16.500,00 il compenso annuo lordo spettante a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

1.1.5 Componenti dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione

Gli amministratori che integrano il Comitato per il Controllo Interno, l'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/2001, o il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate percepiscono un compenso aggiuntivo per la carica determinato, in misura fissa, dal Consiglio di Amministrazione.

Nel corso dell'esercizio 2011, il Comitato per il Controllo Interno è stato composto dai Consiglieri Leonardo Caporioni, Aristide Canosani e Massimo Franzoni.

Con riferimento all'esercizio 2011, il compenso spettante a ciascuno dei suddetti Consiglieri per la partecipazione al Comitato per il Controllo Interno, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 30 aprile 2009, è pari Euro 12.000 per il coordinatore e 8.000 per gli altri membri.

Nel corso dell'esercizio 2011, l'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001 è stato composto dai Consiglieri Fabio Carpanelli, Francesco Gentili e Sergio Santi. Con riferimento all'esercizio 2011, il compenso spettante a ciascuno dei suddetti Consiglieri per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2011, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 30 aprile 2009, è pari a Euro 12.000 per il presidente e 8.000 per gli altri membri.

Nel corso dell'esercizio 2011, il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate è stato composto dai Consiglieri Andrea Parenti, Riccardo Sabadini e Giorgio Boldreghini. Con riferimento all'esercizio 2011, il compenso spettante a ciascuno dei suddetti Consiglieri per la partecipazione al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 26 agosto 2011 con decorrenza 1 gennaio 2012, è pari a Euro 12.000 per il presidente e 8.000 per gli altri componenti.

Gli Amministratori che fanno parte del Comitato per la Remunerazione, del Comitato per le Nomine e del Comitato di Presidenza percepiscono un gettone di presenza per ogni seduta deliberato dal Consiglio di Amministrazione, il tutto previa proposta del Comitato per la Remunerazione.

Nel corso dell'esercizio 2011, il Comitato per la Remunerazione è stato composto dai Consiglieri: Francesco Gentili, Riccardo Sabadini e Sergio Santi. A questi sono attribuiti, a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle sedute del Comitato per la Remunerazione per l'esercizio 2011, rispettivamente:

- a Francesco Gentili, Euro 3.500 corrispondenti a 7 gettoni di presenza;
- a Riccardo Sabadini Euro 3.500 corrispondenti a 7 gettoni di presenza;
- a Sergio Santi Euro 3.000, corrispondenti a 6 gettoni di presenza.

Nel corso dell'esercizio 2011, il Comitato per le Nomine è stato composto dai Consiglieri Fabio Carpanelli, Giorgio Boldreghini e Andrea Parenti, ai quali sono attribuiti, a titolo di gettone di presenza per la partecipazione alle sedute del Comitato per le Nomine per l'esercizio 2011, per ciascuno, Euro 1.000, corrispondenti a 2 gettoni di presenza.

Nel corso dell'esercizio 2011, il Comitato di Presidenza è stato composto dai Consiglieri Gilberto Coffari, Sergio Costalli, Claudio Albertini, Sergio Santi e Roberto Zamboni, ai quali sono attribuiti, a titolo di gettone di presenza per la partecipazione alle sedute del Comitato di Presidenza per l'esercizio 2011, rispettivamente:

- a Gilberto Coffari, Euro 2.500 corrispondenti a 5 gettoni di presenza;
- a Sergio Costalli, Euro 2.500 corrispondenti a 5 gettoni di presenza;
- a Claudio Albertini, Euro 2.500 corrispondenti a 5 gettoni di presenza;
- a Santi Sergio, Euro 1.000 corrispondenti a 2 gettoni di presenza;
- a Roberto Zamboni, Euro 2.000 corrispondenti a 4 gettoni di presenza.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

1.2 Collegio Sindacale

Nel corso dell'esercizio 2011, il Collegio Sindacale è stato composto dai seguenti sindaci effettivi:

- Conti Romano (Presidente), nominato dall'Assemblea del 23 aprile 2009; il compenso relativo all'esercizio 2011 è pari a Euro 24.750;

- Chiusoli Roberto, nominato dall'Assemblea del 23 aprile 2009; il compenso relativo all'esercizio 2011 è pari a Euro 16.500;
- Gargani Franco, nominato dall'Assemblea del 23 aprile 2009; il compenso relativo all'esercizio 2011 è pari a Euro 16.500.

1.3 Direttore Generale alla Gestione

Nel corso dell'esercizio 2011, l'incarico di Direttore Generale alla Gestione è stato ricoperto dal Dott. Daniele Cabuli.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione del Direttore Generale alla Gestione nel corso dell'esercizio 2011.

- Componente fissa pari a complessivi Euro migliaia 138,5;
- Benefici non monetari;
- Componente variabile: una parte significativa della remunerazione del Direttore Generale alla Gestione è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* della Società. In particolare, nel corso dell'esercizio 2011, il Direttore Generale alla Gestione era destinatario di una componente variabile subordinata al raggiungimento dei seguenti obiettivi di *performance*:
 - per un massimo pari al 40% della componente variabile, al conseguimento dei seguenti obiettivi di natura aziendale: EBITDA *margin* consolidato e *earning per share* fissati nel *budget* annuale relativo al 2011; e
 - per un massimo pari al 60% della componente variabile, al conseguimento di tre obiettivi di *performance* individuali, quali:
 - il raggiungimento dei ricavi totali dell'attività caratteristica come da budget,
 - la riduzione degli spazi sfiti con base fine anno 2010,
 - il coordinamento qualitativo delle Dirazioni Operative,

definiti sulla base delle funzioni svolte dal Direttore Generale alla Gestione, dei progetti strategici in cui lo stesso è coinvolto e del proprio livello di responsabilità, la cui variazione era legata ai risultati raggiunti nel 2011.

La verifica del raggiungimento dei predetti obiettivi sarà effettuata a valle dell'approvazione del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato di IGD relativi all'esercizio 2011. L'incentivo maturato, stimato in Euro migliaia 26,3, sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2012.

Non sono in essere accordi specifici che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro, salvo quanto disposto in tema dal contratto nazionale per i dirigenti delle imprese cooperative.

1.4 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Sono Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società i dirigenti facenti parte della Direzione Operativa. Nel 2011, tali funzioni sono state ricoperte dal direttore delle aree Amministrazione Legale e Societario, dal direttore Servizio Gestione Patrimonio e Sviluppo, dall'amministratore delegato di Win Magazine sa e dal responsabile servizio Finanze e Tesoreria.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

- Componente fissa per tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche pari a complessivi Euro migliaia 516,2;
- Benefici non monetari;

- Componente variabile: una parte significativa della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* della Società. In particolare, nel corso dell'esercizio 2011, Dirigenti con Responsabilità Strategiche erano destinatari di una componente variabile subordinata al raggiungimento dei seguenti obiettivi di *performance*:
 - per un massimo pari al 40% della componente variabile, al conseguimento dei seguenti obiettivi di natura aziendale: EBITDA *margin* consolidato e *earning per share* fissati nel *budget* annuale relativo al 2011; e
 - per un massimo pari al 60% della componente variabile, a tre obiettivi di *performance* individuali, definiti sulla base delle funzioni svolte da ciascun Dirigente, dei progetti strategici in cui lo stesso è coinvolto e del proprio livello di responsabilità, la cui variazione era legata ai risultati raggiunti nel 2011.

La verifica del raggiungimento dei predetti obiettivi sarà effettuata a valle dell'approvazione del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato di IGD relativi all'esercizio 2011. L'incentivo complessivo maturato, stimato pari ad Euro migliaia 89,4, sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2012.

Non sono in essere accordi specifici che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro, salvo quanto disposto in tema dal contratto nazionale per i dirigenti delle imprese cooperative.

1.5 Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

Non sono in essere accordi specifici che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di amministrazione o del suo mancato rinnovo.

Non sono in essere accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Con riferimento al Direttore Generale alla Gestione, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro trova applicazione quanto disposto in tema dal contratto nazionale per i dirigenti delle imprese cooperative.

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro trova applicazione quanto disposto in tema dal contratto nazionale per i dirigenti delle imprese cooperative.

* * * * *

Seconda Parte - Tabelle

Nelle seguenti tabelle sono indicati analiticamente i compensi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, per il Direttore Generale alla Gestione e, a livello aggregato, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche corrisposti o da corrispondere dalla Società e da società controllate e collegate con riferimento all'esercizio 2011.

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nel corso dell'esercizio 2011

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica		Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Gilberto Coffari	Presidente CdA e componente CP	23/04/2009-31/12/2011	Ass. approvazione bilancio 2011	<i>Compensi in IGD</i>	76.878,00	2.500,00	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Totale</i>	76.878,00	2.500,00	-	-	-	-	-	-	-
Claudio Albertini	Amministratore Delegato e componente CP	23/04/2009-31/12/2011	Ass. approvazione bilancio 2011	<i>Compensi in IGD</i>	266.500,00	2.500,00	Fino ad un massimo del 30% del compenso fisso	-	-	-	-	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-

				<i>Totale</i>	266.500,00	2.500,00	Fino ad un massimo del 30% del compenso fisso	-	-	-	-	-	-
Roberto Zamboni	Amministratore e componente CP	23/04/2009-31/12/2011	Ass. approvazione bilancio 2011	<i>Compensi in IGD</i>	16.500,00	2.000,00	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Totale</i>	16.500,00	2.000,00	-	-	-	-	-	-	-
Sergio Costalli	Vice Presidente CdA e componente CP	23/04/2009-31/12/2011	Ass. approvazione bilancio 2011	<i>Compensi in IGD</i>	56.500,00	2.500,00	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Totale</i>	56.500,00	2.500,00	-	-	-	-	-	-	-
Leonardo Caporioni	Amministratore e componente CCI	23/04/2009-31/12/2011	Ass. approvazione bilancio 2011	<i>Compensi in IGD</i>	16.500,00	8.000,00	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Totale</i>	16.500,00	8.000,00	-	-	-	-	-	-	-
Fernando	Amministratore	23/04/2009-	Ass.	<i>Compensi</i>	16.500,00		-	-	-	-	-	-	

Pellegrini		31/12/2011	approvazione bilancio 2011	<i>in IGD</i>									
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Totale</i>	16.500,00	-	-	-	-	-	-	-	-
Aristide Canosani	Amministratore e componente CCI	23/04/2009-31/12/2011	Ass. approvazione bilancio 2011	<i>Compensi in IGD</i>	16.500,00	8.000,00	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Totale</i>	16.500,00	8.000,00	-	-	-	-	-	-	-
Fabio Carpanelli	Amministratore e componente CN e OdV	23/04/2009-31/12/2011	Ass. approvazione bilancio 2011	<i>Compensi in IGD</i>	16.500,00	13.000,00	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	1.500,00	3.000,00	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Totale</i>	18.000,00	16.000,00	-	-	-	-	-	-	-
Massimo Franzoni	Amministratore e componente CCI	23/04/2009-31/12/2011	Ass. approvazione bilancio 2011	<i>Compensi in IGD</i>	16.500,00	12.000,00	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-

				<i>Totale</i>	16.500,00	12.000,00	-	-	-	-	-	-	-
Francesco Gentili	Amministratore e componente CR e OdV	23/04/2009-31/12/2011	Ass. approvazione bilancio 2011	<i>Compensi in IGD</i>	16.500,00	11.500,00	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	5.000,00	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Totale</i>	16.500,00	16.500,00	-	-	-	-	-	-	-
Andrea Parenti	Amministratore e componente CN e CPC	23/04/2009-31/12/2011	Ass. approvazione bilancio 2011	<i>Compensi in IGD</i>	16.500,00	9.000,00	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Totale</i>	16.500,00	9.000,00	-	-	-	-	-	-	-
Riccardo Sabadini	Amministratore e componente CR e CPC	23/04/2009-31/12/2011	Ass. approvazione bilancio 2011	<i>Compensi in IGD</i>	16.500,00	16.500,00	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Totale</i>	16.500,00	16.500,00	-	-	-	-	-	-	-
Giorgio Boldreghini	Amministratore e componente CN e CPC	23/04/2009-31/12/2011	Ass. approvazione bilancio 2011	<i>Compensi in IGD</i>	16.500,00	9.000,00	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Compensi in società controllate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-

				<i>e collegate</i>									
				<i>Totale</i>	16.500,00	9.000,00	-	-	-	-	-	-	-
Sergio Santi	Amministratore, componente CR, CP e OdV	23/04/2009- 31/12/2011	Ass. approvazione bilancio 2011	<i>Compensi in IGD</i>	16.500,00	12.000,00	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>		2.000,00	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Totale</i>	16.500,00	14.000,00	-	-	-	-	-	-	-
Corrado Pirazzini	Amministratore	23/04/2009- 31/12/2011	Ass. approvazione bilancio 2011	<i>Compensi in IGD</i>	16.500,00	-	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Totale</i>	16.500,00	-	-	-	-	-	-	-	-
Romano Conti	Presidente Collegio Sindacale	23/04/2009- 31/12/2011	Ass. approvazione bilancio 2011	<i>Compensi in IGD</i>	24.750,00	-	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Totale</i>	24.750,00	-	-	-	-	-	-	-	-
Roberto Chiusoli	Sindaco effettivo	23/04/2009- 31/12/2011	Ass. approvazione bilancio 2011	<i>Compensi in IGD</i>	16.500,00	-	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Compensi</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-

				<i>in società controllate e collegate</i>									
				<i>Totale</i>	16.500,00	-	-	-	-	-	-	-	-
Franco Gargano	Sindaco effettivo	23/04/2009-31/12/2011	Ass. approvazione bilancio 2011	<i>Compensi in IGD</i>	16.500,00	-	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Totale</i>	16.500,00	-	-	-	-	-	-	-	-
Daniele Cabuli	Direttore Generale alla Gestione	-	-	<i>Compensi in IGD</i>	138.491	-	26.285	-	18.802	-	-	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	
				<i>Totale</i>	138.491	-	26.285	-	18.802	-	-	-	-
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 4)	-	-	-	<i>Compensi in IGD</i>	516.241	-	89.041	-	69.884	-	-	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	
				<i>Totale</i>	516.241	-	89.041	-	69.884	-	-	-	-

Tabella 3: Piani di incentivazione monetari a favore dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nome e Cognome	Carica		Bonus dell'anno				Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			Piano	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Claudio Albertini	Amministratore Delegato	<i>Compensi in IGD</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
		<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
		<i>Totale</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
Daniele Cabuli	Direttore Generale alla Gestione	<i>Compensi in IGD</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
		<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
		<i>Totale</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 4)	-	<i>Compensi in IGD</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
		<i>Compensi in società controllate e</i>	-	-	-	-	-	-	-	-

		<i>collegate</i>								
		<i>Totale</i>	-	-	-	-	-	-	-	-

Sezione III: Informazioni sulle partecipazioni dei componenti del Consiglio di amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore generale alla gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nella seguente tabella sono indicate, nominativamente, le partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e dal Direttore Generale alla Gestione in IGD e nelle società da questa controllate.

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2010	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2011
Gilberto Coffari	Presidente CdA	IGD SIQ S.p.A.	11.000	-	-	11.000
Claudio Albertini	AD	-	-	-	-	-
Roberto Zamboni	Amministratore	-	-	-	-	-
Sergio Costalli	Vice Presidente CdA	-	-	-	-	-
Leonardo Caporioni	Amministratore	-	-	-	-	-
Fernando Pellegrini	Amministratore	-	-	-	-	-
Aristide Canosani	Amministratore	-	-	-	-	-
Fabio Carpanelli	Amministratore	-	-	-	-	-
Massimo Franzoni	Amministratore	-	-	-	-	-
Francesco Gentili	Amministratore	-	-	-	-	-
Andrea Parenti	Amministratore	IGD SIQ S.p.A.	40.000	-	-	40.000
Riccardo Sabadini	Amministratore	IGD SIQ S.p.A.	5.000	-	-	5.000
Giorgio Boldregghini	Amministratore	-	-	-	-	-
Sergio Santi	Amministratore	IGD SIQ S.p.A.	20.000	9.300	-	29.300
Corrado Pirazzini	Amministratore	IGD SIQ S.p.A.	5.000	-	-	5.000
Romano Conti	Presidente Collegio Sindacale	-	-	-	-	-

Roberto Chiusoli	Sindaco effettivo	-	-	-	-	-
Franco Gargani	Sindaco effettivo	-	-	-	-	-
Daniele Cabuli	Direttore Generale alla Gestione	-	-	-	-	-

Nella seguente tabella sono indicate, nominativamente, le partecipazioni detenute complessivamente dai Dirigenti con responsabilità Strategiche in IGD e nelle società da questa controllate.

Numero Dirigenti Con Responsabilità Strategiche	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2010	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2011
	IGD SIIQ S.p.A.	51.300	-	-	51.300