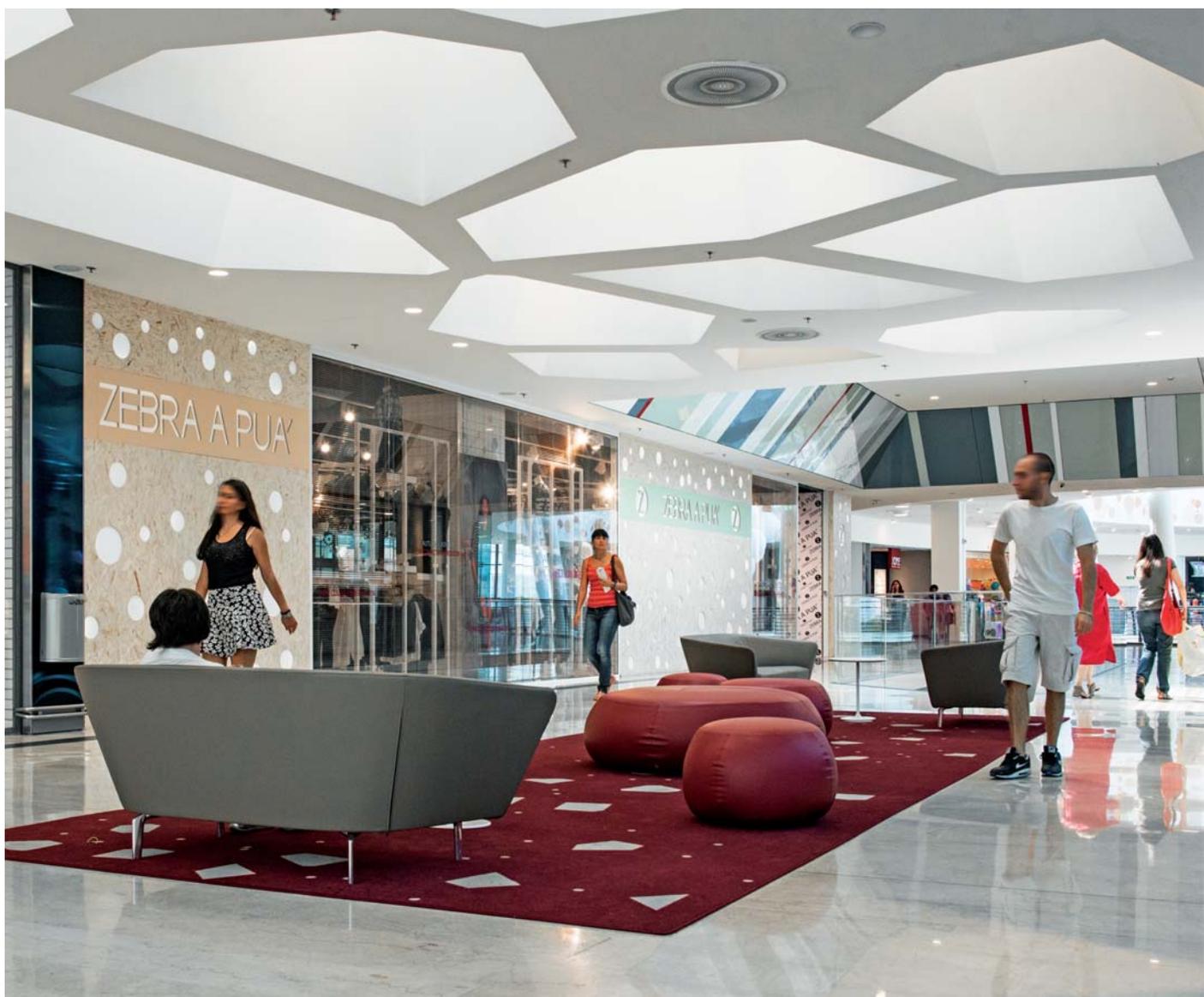


RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Ai sensi dell'art.123-ter del TUF

20
15



CENTRO SARCA

Sesto San Giovanni - Milano

Apertura 2003

Restyling 2015

GLA galleria mq 23.733



3.251.425 visitatori nel 2015

Certificazione ambientale

UNI EN ISO 14001



Relazione sulla Remunerazione

Redatta ai sensi dell'art. 123-*ter* D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza - TUF) ed ai sensi dell'art. 84-*quater* Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 (Regolamento Emittenti), disponibile sul sito www.gruppoigd.it.
Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 3 marzo 2016

INDICE

Sezione I
Politica di Remunerazione
p. 3

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 2015
p. 11

Prima Parte
Voci che compongono la Remunerazione
p. 11

Seconda Parte
Tabelle
p. 20

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
p. 30

GLOSSARIO

IGD / la Società: Immobiliare Grande Distribuzione SIIQ S.p.A.

Codice / Codice di Autodisciplina il Codice di Autodisciplina delle società quotate, come da ultimo approvato, nel luglio 2015, dal Comitato per la *Corporate Governance* costituito ad opera di Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.

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.

Piano Industriale 2014-2016: il piano industriale relativo agli anni 2014-2016 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 19 dicembre 2013.

Politica di Remunerazione: la Politica di Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione del 14 dicembre 2015, descritta nella Sezione I della Relazione.

Regolamento del Comitato: il Regolamento del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, come da ultimo modificato in data 8 novembre 2012.

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

TUF: il Decreto Legislativo del 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 di Remunerazione, 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 le Nomine e per la Remunerazione (*Cfr. infra sub lettera b*).

La Politica di Remunerazione 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 le Nomine e 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 le Nomine e 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 le Nomine e per la Remunerazione possiede una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria, da valutarsi dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

In data 17 aprile 2015, il Consiglio di Amministrazione ha nominato quali membri del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione i Consiglieri Indipendenti Andrea Parenti (Presidente), Milva Carletti e Elisabetta Gualandri.

Il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione svolge funzioni istruttorie, propositive e consultive in materia di remunerazione, contribuendo a far sì che i compensi degli amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche della Società e degli amministratori delle società controllate – pur ispirati a principi di sobrietà – siano stabiliti in misura e in forma tale da costituire una remunerazione dell'attività svolta adeguata e tale da trattenere e motivare i soggetti dotati delle caratteristiche professionali utili per gestire con successo la Società e il gruppo a essa facente capo.

In particolare, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione è investito delle seguenti funzioni:

- a) formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla politica per la remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- b) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione di cui alla lettera d) che segue, avvalendosi, per quanto riguarda i dirigenti con responsabilità strategiche, delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato;
- c) presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione, 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 di Remunerazione

Salvo quanto indicato *sub* lettera o), 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 di Remunerazione 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 altri Amministratori, 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 (*cf.* il successivo paragrafo *n*).

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato la Politica di Remunerazione in data 14 dicembre 2015, su proposta del Comitato per la Remunerazione, riunitosi in data 14 dicembre 2015.

La Politica di Remunerazione ha ad oggetto la remunerazione dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori investiti di particolari cariche, degli Amministratori non esecutivi, del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2016.

Si segnala che, rispetto alla politica di remunerazione relativa all'esercizio precedente, che era stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 26 febbraio 2015 e sottoposta alla deliberazione non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2015, la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2016 è rimasta sostanzialmente invariata, salvo quanto di seguito indicato con riferimento alla remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato e, in particolare, (i) alla quota massima erogabile della componente variabile della

remunerazione dell'Amministratore Delegato, che viene incrementata dal 30% al 50% della componente fissa determinata dal Consiglio di Amministrazione e (ii) all'incidenza percentuale dei singoli obiettivi di *performance* annuali sulla componente variabile di breve periodo della remunerazione.

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 a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

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.

Con riferimento alle componenti della remunerazione degli amministratori esecutivi e degli amministratori investiti di particolari cariche, la Società ha deliberato di riconoscere una componente variabile – nei termini di seguito indicati – all'Amministratore Delegato. Si è infatti ritenuto di basare la remunerazione di quest'ultimo, in quanto titolare di deleghe gestionali, sui risultati effettivamente conseguiti, nell'ottica di perseguire l'obiettivo di creare valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

La remunerazione degli altri amministratori è composta unicamente da componenti fisse, commisurate all'impegno richiesto a ciascuno di essi. In favore di tali amministratori non è stata prevista l'attribuzione di una componente variabile di remunerazione in quanto l'attività da questi svolta non è suscettibile di incidere direttamente sui risultati economici della Società, cui normalmente è collegata l'erogazione delle componenti variabili.

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 in sede di nomina per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione; e

- dal compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e 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 altri Amministratori:
 - dal compenso deliberato per ciascun consigliere dall'Assemblea ordinaria in sede di nomina per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione (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 le Nomine e per la Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale, subordinata al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*.

In particolare, la componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato è composta:

(i) quanto all'80%, da una componente variabile di breve periodo, legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* annuali, quali:

- EBITDA *margin* consolidato con uno scostamento rispetto al *budget* compreso tra <1 e >1, per una percentuale pari al 25% della componente variabile;
- *earning per share* con un incremento rispetto al precedente anno, a parità di azioni escluse le azioni proprie, compreso tra <5% e >5%, per una percentuale pari al 25% della componente variabile;
- ulteriori obiettivi qualitativi identificati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, per una percentuale pari al 30% della componente variabile.

Il raggiungimento dei predetti obiettivi deve essere verificato dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione entro il 30 aprile di ciascun anno e, in ogni caso, successivamente alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativo all'esercizio di riferimento.

(ii) quanto al 20%, da uno strumento di incentivazione *cash* di medio-lungo termine (cd. *Long Term Incentive Plan* o "LTIP"), di durata triennale individuato dal piano LTIP.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2014, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale, ha approvato il piano LTIP 2014-2016, subordinato al raggiungimento del *target* di Posizione Finanziaria Netta (PFN) previsto dal Piano Industriale 2014-2016, con esclusione dal calcolo degli aumenti di capitale a pagamento eventualmente realizzati dalla società nel triennio e con un margine di scostamento individuato nel piano di LTIP.

Il raggiungimento del citato obiettivo triennale deve essere verificato dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione successivamente alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativo all'esercizio 2016.

La Politica prevede che la quota massima erogabile della componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato sia pari al 50% della componente fissa determinata dal Consiglio di Amministrazione. In particolare, (i) la componente variabile di breve periodo non può superare il 40% della componente annua fissa e (ii) la componente variabile di medio-lungo non può superare il 10% della componente fissa della remunerazione percepita dall'Amministratore Delegato nel triennio 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*.

In particolare, la componente variabile della remunerazione del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è composta:

(i) quanto al 90%, da una componente variabile di breve periodo, legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* annuali, quali:

- EBITDA *margin* consolidato della gestione caratteristica con uno scostamento rispetto al *budget* compreso tra <1 e >1, per una percentuale pari al 20% della componente variabile;
- *earning per share* con un incremento rispetto al precedente anno, a parità di azioni escluse le azioni proprie, compreso tra <5% e >5%, per una percentuale pari al 10% della componente variabile;
- a due o più 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, per una percentuale pari al 60% della componente variabile.

Il raggiungimento degli obiettivi di natura aziendale deve essere verificato dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione entro il termine del 30 aprile di ciascun anno e, in ogni caso, successivamente alla data di 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.

(ii) quanto al 10% dal piano LTIP, di durata triennale, subordinato al raggiungimento di un obiettivo di *performance* di natura triennale individuato ai sensi del regolamento del piano LTIP.

In particolare il Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2014, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale, ha approvato il piano LTIP 2014-2016, subordinato al raggiungimento del *target* di Posizione Finanziaria Netta (PFN) previsto dal Piano Industriale 2014-2016, con esclusione dal calcolo degli aumenti di capitale a pagamento eventualmente realizzati dalla società nel triennio e con un margine di scostamento individuato nel piano di LTIP.

Il raggiungimento del citato obiettivo triennale deve essere verificato dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione successivamente alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativo all'esercizio 2016.

La Politica prevede che la quota massima erogabile della componente variabile della remunerazione del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità sia pari al 30% della RAL. In particolare, (i) la componente variabile di breve periodo non può superare il 27% della retribuzione annua lorda percepita dal dirigente al 31 dicembre dell'esercizio antecedente a quello in cui è erogata la

componente variabile e (ii) la componente variabile di medio-lungo periodo non può superare il 3% della retribuzione annua lorda percepita dal dirigente nei tre esercizi antecedenti 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 rapporto tra la componente fissa e quella variabile della remunerazione del Direttore Generale alla Gestione, dell'Amministratore Delegato 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 nel medio-lungo periodo.

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.

In particolare, la Società ha individuato nel piano LTIP lo strumento più idoneo a orientare l'azione del *management* alla creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo. Il piano LTIP prevede, infatti, che

il diritto alla remunerazione di medio-lungo termine sia subordinato al raggiungimento – al termine del triennio – degli obiettivi di *performance* ivi stabiliti.

Come illustrato *sub* lettera *h*), i suddetti parametri sono coerenti con il perseguimento degli interessi di medio-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.

Con riferimento alle componenti variabili della remunerazione riconosciute, a partire dall'esercizio 2015, in favore dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sono previste intese contrattuali che consentano 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, in modo comprovato dalle competenti funzioni aziendali entro un termine di tre anni dall'erogazione, si siano rivelati in seguito manifestamente errati (c.d. clausole di *clawback*).

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, salvo quanto di seguito specificato.

Salvo il caso di revoca o rimozione dalla carica, il Consiglio di Amministrazione potrà assegnare all'Amministratore Delegato un'indennità di fine mandato o mancato rinnovo; tale indennità potrà essere corrisposta in un arco temporale massimo di tre anni per un ammontare massimo non superiore al totale dei compensi per la carica di amministratore delegato corrisposti dalla Società nei due anni precedenti al verificarsi della causa di cessazione dalla carica.

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.

Fermo restando quanto precede, la regolamentazione dei trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro è rimessa a specifiche previsioni contenute nel regolamento del Piano LTIP rivolto all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale alla Gestione e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

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 e per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in considerazione delle attribuzioni a quest'ultimo affidate in qualità di amministratore incaricato del Sistema di Controllo Interno e Gestione Rischi.

Come illustrato al precedente paragrafo e), la Società ha deliberato di riconoscere una componente variabile all'Amministratore Delegato. Alla luce di quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina, la remunerazione degli altri Amministratori 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.

Gli amministratori che compongono il Comitato Controllo e Rischi e l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, percepiscono inoltre un compenso aggiuntivo in relazione a tale carica, deliberato dal Consiglio di Amministrazione, mentre gli amministratori che compongono il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate percepiscono un gettone di presenza per ogni seduta deliberato dal Consiglio di Amministrazione, il tutto previa proposta del Comitato per le Nomine e 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 le Nomine e 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 dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, la Politica di Remunerazione è stata predisposta sulla base delle analisi svolte da SCS Consulting, tenendo conto del trattamento riservato ad amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche in un campione di società, italiane ed estere, comparabili a IGD per dimensioni. I livelli retributivi delle società facenti parte del campione esaminato sono stati valutati in modo complessivo, al fine di tener conto dello *standard* di mercato, senza fare riferimento specifico solo a una o ad alcune di esse.

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 2015

Nella presente sezione della Relazione sono illustrati nominativamente i compensi relativi all'esercizio 2015 spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché al Direttore Generale alla Gestione.

I compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono indicati a livello aggregato in quanto nel corso dell'esercizio 2015 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 2015.

1.1 Consiglio di Amministrazione

1.1.1 Amministratore Delegato

Nel corso dell'esercizio 2015, la carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta dal Consigliere Claudio Albertini, il quale è stato riconfermato in tale ruolo a seguito delle nomine del Consiglio di Amministrazione avvenute da parte dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti in data 15 aprile 2015 e dal Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2015.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione dell'Amministratore Delegato nel corso dell'esercizio 2015.

- Componente fissa composta:
 - da un compenso annuo lordo di Euro 16.500,00 per la carica di consigliere di amministrazione, come deliberato (i) dall'Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2012, per il periodo dal 1° gennaio 2015 al 15 aprile 2015; (ii) dall'Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2015, per il periodo dal 15 aprile 2015 al 31 dicembre 2015;
 - da un compenso complessivo di Euro 250.000,00, per la carica di Amministratore Delegato come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 19 aprile 2012 e del 17 aprile 2015, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, nonché sentito il parere del Collegio Sindacale ai sensi degli articoli 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.

Per il 2015, la componente variabile della remunerazione è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'8 aprile 2015 su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale.

In particolare, nel corso dell'esercizio 2015, l'Amministratore Delegato è stato destinatario di un compenso variabile di breve periodo – che rappresenta l'80% della remunerazione variabile complessiva - fino a un massimo pari al 24% 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 30% e *earning per share* per una percentuale del variabile pari al 30%, fissati nel *budget* annuale relativo al 2015 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 2015. L'incentivo maturato, nella percentuale massima del 24% del compenso fisso, è da quantificarsi e corrispondere nel corso dell'esercizio 2016.

L'Amministratore Delegato è altresì destinatario del piano LTIP 2014-2016 – che rappresenta il 20% della remunerazione variabile complessiva - subordinato al raggiungimento del *target* di Posizione Finanziaria Netta (PFN) previsto dal Piano Industriale 2014-2016. Trattandosi di un obiettivo di *performance* da realizzare nel triennio, la verifica circa il raggiungimento di tale obiettivo è prevista nel 2017.

Per completezza, si segnala che, nel corso del 2015, l'Amministratore Delegato ha percepito un compenso variabile per l'esercizio 2014 pari a complessivi Euro 60.000,00.

Con riferimento alle indennità previste in caso di scioglimento anticipato del rapporto di amministrazione o del suo mancato rinnovo, si rinvia al successivo paragrafo 1.5.

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 2015 la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata ricoperta dal Consigliere Gilberto Coffari il quale è stato riconfermato in tale ruolo dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 15 aprile 2015 e dal Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2015. Il compenso complessivo del Presidente per l'esercizio 2015 è pari a Euro 91.500,00 composto da:

- un compenso pari a Euro 16.500,00 come deliberato (i) dall'Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2012, per il periodo dal 1° gennaio 2015 al 15 aprile 2015; (ii) dall'Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2015, per il periodo dal 15 aprile 2015 al 31 dicembre 2015, nonché da
- un compenso pari a Euro 75.000,00, come determinato dal Consiglio di Amministrazione del 19 aprile 2012 e del 17 aprile 2015, per la carica di Presidente.

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 2015, la carica di Vice Presidente di IGD è stata ricoperta fino al 15 aprile 2015 dal Consigliere Sergio Costalli, nominato in tale ruolo dal Consiglio di Amministrazione del 19 aprile 2012.

L'Assemblea degli Azionisti di IGD in data 15 aprile 2015, ha nominato i nuovi Consiglieri della Società e, nel corso del Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2015, il Consigliere Fernando Pellegrini è stato nominato Vice Presidente.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2015 ha determinato in Euro 50.000,00 il compenso annuo lordo spettante al Vice Presidente.

Il compenso del Vice Presidente Sergio Costalli liquidato per il periodo dal 1 gennaio 2015 al 15 aprile 2015, è stato pari ad Euro 19.357,87,00 composto:

- da un compenso *pro rata temporis* per la carica di consigliere di amministrazione, pari a Euro 4.803,08, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2012;
- da un compenso *pro rata temporis* per la carica di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, pari a Euro 14.554,79, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 19 aprile 2012.

Il compenso liquidato al Vice Presidente Fernando Pellegrini per l'esercizio 2015 è pari ad Euro 51.979,45 composto:

- da un compenso pari a Euro 16.500,00 per la carica di consigliere di amministrazione, come deliberato (i) dall'Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2012, per il periodo dal 1° gennaio 2015 al 15 aprile 2015; (ii) dall'Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2015, per il periodo dal 15 aprile 2015 al 31 dicembre 2015;
- da un compenso *pro rata temporis* per la carica di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione per il periodo dal 17 aprile 2015 al 31 dicembre 2015, pari a Euro 35.479,45, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2015.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

1.1.4 Altri componenti del Consiglio di Amministrazione

Fino al 15 aprile 2015 hanno ricoperto la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione, oltre all'Amministratore Delegato, al Presidente e al Vice Presidente, i seguenti Consiglieri, nominati dall'Assemblea del 19 aprile 2012: Roberto Zamboni, Leonardo Caporioni, Fernando Pellegrini, Aristide Canosani, Fabio Carpanelli, Massimo Franzoni, Elisabetta Gualandri, Andrea Parenti, Riccardo Sabadini, Giorgio Boldreghini, Tamara Malagotti, Livia Salvini.

L'Assemblea degli Azionisti di IGD in data 15 aprile 2015 ha nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione, composto dai seguenti Consiglieri: Claudio Albertini (Amministratore Delegato), Gilberto Coffari (Presidente), Fernando Pellegrini (Vice Presidente), Aristide Canosani, Elio Gasperoni, Leonardo Caporioni, Elisabetta Gualandri, Milva Carletti, Rossella Saoncella, Andrea Parenti, Livia Salvini, Matthew David Lentz e John Willima Vojticek.

La remunerazione prevista per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e, pertanto, è composta unicamente da una parte fissa.

In particolare, l'Assemblea del 15 aprile 2015 ha determinato in Euro 16.500,00 il compenso annuo lordo spettante a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, si segnala che:

- con riferimento agli Amministratori la cui carica è venuta a cessare in data 15 aprile 2015 (Sergio Costalli, Giorgio Boldregghini, Fabio Carpanelli, Massimo Franzoni, Tamara Magalotti, Riccardo Sabadini, e Roberto Zamboni) il compenso *pro rata temporis* per la carica di amministratore per il periodo dal 1° gennaio 2015 al 15 aprile 2015 è stato pari a Euro 4.746,58.
- con riferimento agli Amministratori di nuova nomina (Milva Carletti, Elio Gasperoni, Matthew David Lentz, Rossella Saoncella) il compenso *pro rata temporis* spettante per la carica di amministratore per il periodo dal 15 aprile 2015 al 31 dicembre 2015 è stato pari a Euro 11.753,42. Con particolare riferimento all'amministratore di nuova nomina John William Vojticek, si segnala che in data 17 novembre 2015 il dott. Vojticek ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di amministratore e ha rinunciato integralmente al compenso al medesimo spettante per il periodo in cui ha ricoperto la carica;
- con riferimento agli Amministratori riconfermati nel corso dell'assemblea del 15 aprile 2015 (Gilberto Coffari, Claudio Albertini, Fernando Pellegrini, Aristide Canosani, Leonardo Caporioni, Elisabetta Gualandri, Andrea Parent e Livia Salvini) il compenso liquidato nell'esercizio 2015 per la carica di amministratore è stato pari a Euro 16.500,00.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

1.1.5 Componenti dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione

1.1.5.1 Comitato Controllo e Rischi e Organismo di Vigilanza

Gli amministratori che compongono il Comitato Controllo e Rischi e l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, percepiscono un compenso aggiuntivo per la carica determinato, in misura fissa, dal Consiglio di Amministrazione.

Fino al 15 aprile 2015 il Comitato Controllo e Rischi era composto dai consiglieri: Elisabetta Gualandri in qualità di Presidente, e Livia Salvini e Massimo e Franzoni in qualità componenti.

Con delibera del 17 aprile 2015 il Consiglio di Amministrazione ha nominato, quali componenti del Comitato Controllo e Rischi i Consiglieri Elisabetta Gualandri in qualità di Presidente Livia Salvini e Rossella Saoncella.

Con riferimento all'esercizio 2015, il compenso spettante a ciascuno dei suddetti Consiglieri per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2015 è pari a Euro 12.000,00 per il Presidente, ed Euro 8.000,00 per gli altri componenti.

In particolare si segnala che

- con riferimento ai Consiglieri riconfermati, Elisabetta Gualandri e Livia Salvini, il compenso relativo all'esercizio 2015 è stato rispettivamente pari a Euro 12.000 per la prima in qualità di Presidente, ed Euro 8.000 per la seconda in qualità di Componente del Comitato Controllo e Rischi, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 19 aprile 2012 e del 17 aprile 2015;
- con riferimento al Consigliere di nuova nomina, Rossella Saoncella il compenso relativo all'esercizio 2015 è stato pari ad Euro 5.698,83 quale compenso *pro rata temporis*, per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi per il periodo decorrente dal 17 aprile 2015 al 31 dicembre 2015, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2015;
- con riferimento al Consigliere uscente Massimo Franzoni il compenso relativo all'esercizio 2015 è stato pari ad Euro 2.301,37 quale compenso *pro rata temporis*, per la partecipazione al Comitato Controllo e

Rischi per il periodo dal 1° gennaio 2015 al 15 aprile 2015, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 19 aprile 2012.

Fino al 15 aprile 2015 l'Organismo di Vigilanza era composto dal consigliere Fabio Carpanelli in qualità di Presidente e dai Consiglieri Livia Salvini e Aristide Canosani in qualità di componenti.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2015 sono stati nominati quali componenti dell'Organismo di Vigilanza i signori Fabio Carpanelli in qualità di Presidente, Riccardo Sabadini e Alessandra De Martino.

Con riferimento all'esercizio 2015, il compenso spettante a ciascuno dei suddetti componenti dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2015 è pari a Euro 12.000,00 per il Presidente e Euro 8.000,00 per gli altri membri.

In particolare si segnala che:

- con riferimento al sig. Fabio Carpanelli, riconfermato nella carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza, il compenso relativo all'esercizio 2015 è stato pari a Euro 12.000,00, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 19 aprile 2012 e del 17 aprile 2015;
- con riferimento ai componenti Riccardo Sabadini e Alessandra De Martino il compenso relativo all'esercizio 2015 è stato pari ad Euro 5.698,63 quale compenso *pro rata temporis*, per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza per il periodo decorrente dal 17 aprile 2015, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2015;
- con riferimento ai componenti uscenti Livia Salvini e Aristide Canosani il compenso relativo all'esercizio 2015 è stato pari ad Euro 2.301,37 quale compenso *pro rata temporis*, per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza per il periodo dal 1° gennaio 2015 al 15 aprile 2015, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 19 aprile 2012.

1.1.5.2 Comitato per le Operazioni con Parti Correlate

Fino al 15 aprile 2015 il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate era composto dai Consiglieri Riccardo Sabadini, in qualità di Presidente, Andrea Parenti, e Giorgio Boldreghini.

Con delibera del 17 aprile 2015 il Consiglio di Amministrazione ha nominato quali nuovi componenti del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate i Consiglieri indipendenti Rossella Saoncella e Matthew David Lentz e riconfermato il Consigliere indipendente Andrea Parenti.

Con riferimento al compenso spettante a ciascuno dei suddetti Consiglieri per la partecipazione al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, il Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2015 ha attribuito a ciascun componente un gettone di presenza per la partecipazione ad ogni seduta, pari a Euro 750,00.

In particolare per l'esercizio 2015:

- il compenso percepito dai membri uscenti del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate è stato pari a (i) Euro 1.500,00 corrispondenti a 2 gettoni di presenza per Riccardo Sabadini; (ii) Euro 1.500,00 corrispondenti a 2 gettoni di presenza per Giorgio Boldreghini, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 19 aprile 2012;

- il compenso percepito dagli attuali membri del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate è stato pari a (i) Euro 3.750,00 corrispondenti a 5 gettoni di presenza per Rossella Saoncella; (ii) Euro 3.000,00 corrispondenti a 4 gettoni di presenza per Matthew David Lentz ed (iii) Euro 5.250,00 corrispondenti a 7 gettoni di presenza per Andrea Parenti, (per quest'ultimo componente il compenso comprende anche quanto già deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 19 aprile 2012).

1.1.5.3 Comitato per le Nomine e per la Remunerazione

Fino al 15 aprile 2015 il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, nominato dal Consiglio di Amministrazione del 19 aprile 2012, era composto dai Consiglieri Andrea Parenti in qualità di Presidente, Fabio Carpanelli e Tamara Magalotti.

Con delibera del 17 aprile 2015 il Consiglio di Amministrazione ha nominato quali nuovi componenti del Comitato per le Nomine e la Remunerazione i Consiglieri indipendenti Milva Carletti ed Elisabetta Gualandri e ha riconfermato, in qualità di Presidente il Consigliere Andrea Parenti.

Con riferimento al compenso spettante a ciascuno dei suddetti Consiglieri per la partecipazione al Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2015, previa proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, ha deliberato di attribuire un gettone di presenza pari ad Euro 750,00 per ogni seduta.

In particolare per l'esercizio 2015:

- il compenso percepito dai membri uscenti del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione per l'esercizio 2015 è stato pari a (i) Euro 2.250,00 corrispondenti a 3 gettoni di presenza per Fabio Carpanelli, (ii) Euro 750,00 corrispondenti a 1 gettone di presenza per Tamara Magalotti, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 19 aprile 2012;
- il compenso percepito dagli attuali membri del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione per l'esercizio 2015 è stato pari a (i) Euro 6.000,00 corrispondenti a 8 gettoni di presenza per il Presidente Andrea Parenti (per tale componente il compenso comprende anche quanto già deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 19 aprile 2012); (ii) Euro 3.000,00 corrispondenti a 4 gettoni di presenza per Milva Carletti ed -Elisabetta Gualandri, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2015.

1.1.5.4 Comitato di Presidenza

Fino al 15 aprile 2015 il Comitato di Presidenza, nominato dal Consiglio di Amministrazione del 19 aprile 2012, era composto dal Presidente Gilberto Coffari, dal Vice Presidente Sergio Costalli, dall'Amministratore Delegato Claudio Albertini, nonché dal Consigliere Roberto Zamboni.

Il Comitato di Presidenza, nominato dal Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2015, è composto dal Presidente Gilberto Coffari, dal Vice Presidente Fernando Pellegrini, dall'Amministratore Delegato Claudio Albertini, nonché dal Consigliere Elio Gasperoni. Per i componenti del Comitato di Presidenza, non è prevista alcuna forma di remunerazione.

Salvo quanto sopra indicato con riferimento all'Amministratore Delegato, non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

1.1.5.5 Lead Independent Director

Il *Lead Independent Director*, designato dal Consiglio di Amministrazione del 19 aprile 2012 e in carica fino al 15 aprile 2015, era il Consigliere indipendente Riccardo Sabadini, cui era stato attribuito, con la medesima delibera del Consiglio di Amministrazione e previa proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, un gettone di presenza pari ad Euro 750,00 per ogni seduta.

In particolare si segnala che per l'attività svolta fino al 15 aprile 2015 il *Lead Independent Director* Riccardo Sabadini non ha percepito alcun compenso poiché fino a tale data si sono svolte riunioni.

A seguito dell'ultimo rinnovo del Consiglio di Amministrazione, non sussistendo nessuna delle circostanze che, ai sensi del Codice di Autodisciplina, richiedono la nomina di un *Lead Independent Director*, la Società non ha nominato tale figura.

1.2 Collegio Sindacale

Fino al 15 aprile 2015 il Collegio Sindacale, nominato dall'assemblea ordinaria della società in data 19 aprile 2012 era composto da Romano Conti (Presidente), Pasquina Corsi e Roberto Chiusoli, con un compenso annuo lordo, così come deliberato nell'Assemblea sopra richiamata, pari a Euro 24.750,00 per il Presidente, e pari a Euro 16.500,00 per gli altri Sindaci effettivi.

Con delibera del 15 aprile 2015, l'Assemblea Ordinaria della società ha nominato quale nuovo Presidente del Collegio Sindacale Anna Maria Allievi (Presidente), e riconfermato quali Sindaci della società Roberto Chiusoli e Pasquina Corsi. L'assemblea, nella medesima sede, ha stabilito un compenso annuo lordo pari a Euro 24.750,00, per il Presidente, e pari a Euro 16.500,00 per gli altri Sindaci effettivi.

Con riferimento all'esercizio 2015, ai componenti dell'attuale Collegio Sindacale sono stati attribuiti i seguenti compensi:

- Anna Maria Allievi (Presidente), Euro 17.630,14, per il periodo dal 15 aprile 2015 al 31 dicembre 2015;
- Roberto Chiusoli e Pasquina Corsi, ciascuno Euro 16.500,00, per il periodo dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015;
- per quel che riguarda il Presidente uscente Romano Conti, Euro 7.119,86, per il periodo dal 1° gennaio 2015 al 15 aprile 2015.

1.3 Direttore Generale alla Gestione

Nel corso dell'esercizio 2015, 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 2015.

- Componente fissa pari a complessivi Euro 140.706,00;
- 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 2015, il Direttore Generale alla Gestione era destinatario di una componente variabile di breve periodo – che rappresenta il 90% della remunerazione variabile complessiva - subordinata al raggiungimento dei seguenti obiettivi di *performance*:

- EBITDA *margin* consolidato della gestione caratteristica con uno scostamento rispetto al *budget* compreso tra <1 e >1, per una percentuale pari al 20% della componente variabile;
- *earning per share* con un incremento rispetto al precedente anno, a parità di azioni escluse le azioni proprie, compreso tra <5% e >5%, per una percentuale pari al 10% della componente variabile;
- tre obiettivi di *performance* individuali, per una percentuale pari al 60% della componente variabile, e segnatamente:
 - o il raggiungimento dei ricavi totali dell'attività caratteristica come da *budget*,
 - o il miglioramento del tasso di occupazione delle gallerie commerciali (94,3% nel 2014),
 - o redazione bilancio di sostenibilità,

definiti sulla base delle funzioni svolte dal Direttore Generale alla Gestione, dei progetti strategici in cui lo stesso è stato coinvolto e del proprio livello di responsabilità, la cui variazione era legata ai risultati raggiunti nel 2015.

La verifica del raggiungimento dei predetti obiettivi è effettuata a valle dell'approvazione del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato di IGD relativi all'esercizio 2015. L'incentivo maturato, stimato in Euro 29.936,00, sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2016.

Il Direttore Generale alla Gestione è altresì destinatario del piano LTIP 2014-2016 – che rappresenta il 10% della remunerazione variabile complessiva - subordinato al raggiungimento del *target* di Posizione Finanziaria Netta (PFN) previsto dal Piano Industriale 2014-2016. Trattandosi di un obiettivo di *performance* da realizzare nel triennio, la verifica circa il raggiungimento di tale obiettivo è prevista nel 2017.

Non sono in essere accordi specifici che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro, salvo quanto indicato al successivo paragrafo 1.5.

1.4 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Sono Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società i dirigenti facenti parte della Direzione Operativa. Nel 2015, tali funzioni sono state ricoperte dal direttore delle aree Amministrazione Legale e Societario, dal direttore Gestione Patrimonio e Sviluppo, e dal direttore Finanza 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 435.338,00¹;
- 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 2015, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche erano destinatari di una componente variabile di breve periodo – che rappresenta il 90% della remunerazione variabile complessiva - subordinata al raggiungimento dei seguenti obiettivi di *performance*:
 - EBITDA *margin* consolidato della gestione caratteristica rispetto al *budget* compreso tra <1 e >1, per una percentuale pari al 20% della componente variabile;

¹ Tale emolumento assorbe i compensi spettanti per le cariche in società controllate da IGD, che formano oggetto di riversamento alla Società.

- *earning per share* con un incremento rispetto al precedente anno, a parità di azioni escluse le azioni proprie, compreso tra <5% e >5%, per una percentuale pari al 10% della componente variabile; e
- 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 2015, per una percentuale pari al 60% della componente variabile.

La verifica del raggiungimento dei predetti obiettivi è effettuata a valle dell'approvazione del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato di IGD relativi all'esercizio 2015. L'incentivo complessivo maturato, stimato pari ad Euro 83.976,00 sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2016.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono altresì destinatari del piano LTIP 2014-2016 – che rappresenta il 10% della remunerazione variabile complessiva - subordinato al raggiungimento del *target* di Posizione Finanziaria Netta (PFN) previsto dal Piano Industriale 2014-2016. Trattandosi di un obiettivo di *performance* da realizzare nel triennio, la verifica circa il raggiungimento di tale obiettivo è prevista nel 2017.

Non sono in essere accordi specifici che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro, salvo quanto indicato al successivo paragrafo 1.5.

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, salvo quanto di seguito specificato.

Salvo il caso di revoca o rimozione dalla carica, il Consiglio di Amministrazione previo parere del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale potrà riconoscere all'Amministratore Delegato un'indennità di fine mandato o mancato rinnovo; tale indennità potrà essere corrisposta in un arco temporale massimo di tre anni per un ammontare massimo non superiore al totale dei compensi per la carica di amministratore delegato corrisposti dalla Società nei due anni precedenti al verificarsi della causa di cessazione dalla carica.

Fermo restando quanto precede, il regolamento del Piano LTIP 2014-2016, rivolto all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale alla Gestione e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, disciplina gli effetti della cessazione dalla carica o della risoluzione del rapporto di lavoro. In particolare, il regolamento del Piano prevede che, nei casi di risoluzione consensuale del rapporto, con il preventivo consenso scritto di IGD, ovvero nel caso di licenziamento privo di giustificatezza o di giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del Cod. Civ. o di dimissioni per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del Cod. Civ. di uno dei destinatari del Piano, come pure nel caso di cessazione della carica di amministratore non dovuta a revoca per giusta causa o di dimissioni per giusta causa dell'amministratore, l'ammontare dell'incentivo sarà riproporzionato e gli obiettivi di *performance* saranno ridefiniti così da tenere conto della effettiva permanenza (*pro rata temporis*) nella Società o nel perimetro dei destinatari in relazione alla durata complessiva del Piano. Nessuna erogazione è prevista nel caso di licenziamento per giusta causa ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 del Cod. Civ. e di licenziamento sorretto da giustificatezza o di dimissioni non per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del Cod. Civ. di uno dei destinatari del Piano, come pure nel caso di revoca per giusta causa dell'incarico di amministratore o di dimissioni non per giusta causa dell'amministratore.

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 2015.

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale alla Gestione ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio 2015

CDA ATTUALMENTE IN CARICA													
Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica		Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non Equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi	Indennità di fine carica o di cessazione del rapp. Lav.
							Bonus e altri incentivi	Part. agli utili					
Gilberto Coffari	Presidente del C.d.A. e componente del C.P.	01/01/2015 - 31/12/2015	Ass. Approvazione del Bilancio 2017	Compensi in IGD	€ 91.500,00						€ 91.500,00		
				Compensi in società controllate e collegate	-								
				Totale	€ 91.500,00						€ 91.500,00		
Fernando Pellegrini	Amministratore e Vicepresidente, Componente del C.P.	01/01/2015 - 31/12/2015	Ass. Approvazione del Bilancio 2017	Compensi in IGD	€ 51.979,45								
				Compensi in società controllate e collegate									
				Totale	€ 51.979,45					€ 51.979,45			
Claudio Albertini	Amministratore Delegato e componente del C.P.	01/01/2015 - 31/12/2015	Ass. Approvazione del Bilancio 2017	Compensi in IGD	€ 266.500,00		Fino a un massimo del 24% del compenso fisso				€ 266.500,00 + parte variabile		
				Compensi in società controllate e collegate									
				Totale	€ 266.500,00		Fino a un massimo del 24% del compenso fisso		€ 266.500,00 + parte variabile				
Aristide Canosani	Amministratore e componente ODV e CPC	01/01/2015 - 31/12/2015	Ass. Approvazione del Bilancio 2017	Compensi in IGD	€ 16.500,00	€ 2.301,37					€ 18.801,37		
				Compensi in società controllate e collegate									
				Totale	€ 16.500,00	€ 2.301,37			€ 18.801,37				
Elio Gasperoni	Amministratore e componente del CP	15/04/2015 - 31/12/2015	Ass. Approvazione del Bilancio 2017	Compensi in IGD	€ 11.753,42						€ 11.753,42		
				Compensi in società controllate e collegate									
				Totale	€ 11.753,42				€ 11.753,42				

TABELLA 1 - SEGUE:

CDA ATTUALMENTE IN CARICA													
Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica		Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non Equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
John William Vojticek	Amministratore	15/04/2015 - 17/11/2015	-	Compensi in IGD	*								
				Compensi in società controllate e collegate									
				Totale	*								
Leonardo Caporioni	Amministratore	01/01/2015 - 31/12/2015	Ass. Approvazione del Bilancio 2017	Compensi in IGD	€ 16.500,00						€ 16.500,00		
				Compensi in società controllate e collegate									
				Totale	€ 16.500,00					€ 16.500,00			
Elisabetta Gualandri	Amministratore e componente CCR e CNR	01/01/2015 - 31/12/2015	Ass. Approvazione del Bilancio 2017	Compensi in IGD	€ 16.500,00	€ 15.000,00					€ 31.500,00		
				Compensi in società controllate e collegate									
				Totale	€ 16.500,00	€ 15.000,00				€ 31.500,00			
Milva Carletti	Amministratore e componente del CNR	15/04/2015 - 31/12/2015	Ass. Approvazione del Bilancio 2017	Compensi in IGD	€ 11.753,42	€ 3.000,00					€ 14.753,42		
				Compensi in società controllate e collegate									
				Totale	€ 11.753,42	€ 3.000,00				€ 14.753,42			

TABELLA 1 - SEGUE

CDA ATTUALMENTE IN CARICA														
Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica		Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non Equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro	
							Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili						
Rossella Saoncella	Amministratore e componente CCR e CPC	15/04/2015 - 31/12/2015	Ass. Approvazione del Bilancio 2017	Compensi in IGD	€ 11.753,42	€ 9.448,63					€ 21.202,05			
				Compensi in società controllate e collegate										
				Totale	€ 11.753,42	€ 9.448,63						€ 21.202,05		
Matthew David Lentz	Amministratore e componente del CPC	15/04/2015 - 31/12/2015	Ass. Approvazione del Bilancio 2017	Compensi in IGD	€ 11.753,42	€ 3.000,00					€ 14.753,42			
				Compensi in società controllate e collegate										
				Totale	€ 11.753,42	€ 3.000,00					€ 14.753,42			
Andrea Parenti	Amministratore e componente CNR e CPC	01/01/2015 - 31/12/2015	Ass. Approvazione del Bilancio 2017	Compensi in IGD	€ 16.500,00	€ 11.250,00					€ 27.750,00			
				Compensi in società controllate e collegate										
				Totale	€ 16.500,00	€ 11.250,00					€ 27.750,00			
Livia Salvini	Amministratore e componente CCR e ODV	01/01/2015 - 31/12/2015	Ass. Approvazione del Bilancio 2017	Compensi in IGD	€ 16.500,00	€ 10.301,37					€ 26.801,37			
				Compensi in società controllate e collegate										
				Totale	€ 16.500,00	€ 10.301,37					€ 26.801,37			

TABELLA 1 - SEGUE

CONSIGLIERI CESSATI NEL 2015 IN SEGUITO AL RINNOVO DEL CDA														
Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica		Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non Equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro	
							Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili						
Sergio Costalli	Vicepresidente, componente del CP	01/01/2015 - 15/04/2015	Cessata	Compensi in IGD	€ 19.357,87	-	-	-	-	-	€ 19.357,87	-	-	
				Compensi in soc. controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	€ 19.357,87								€ 19.357,87	
Giorgio Boldreghini	Amministratore e componente CPR	01/01/2015 - 15/04/2015	Cessata	Compensi in IGD	€ 4.746,58	€ 1.500,00	-	-	-	-	€ 6.246,58	-	-	
				Compensi in soc. controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	€ 4.746,58	€ 1.500,00							€ 6.246,58	
Fabio Carpanelli	Amministratore e componente CNR e Presidente ODV	01/01/2015 - 15/04/2015	Cessata	Compensi in IGD	€ 4.746,58	14.250,00	-	-	-	-	€ 18.996,58	-	-	
				Compensi in soc. controllate e collegate	€10.500		-	-	-	-	-	€ 10.500	-	-
				Totale	€ 15.246,58	€14.250							€29.496,58	

TABELLA 1 - SEGUE

CONSIGLIERI CESSATI NEL 2015 IN SEGUITO AL RINNOVO DEL CDA														
Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica		Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non Equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro	
							Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili						
Massimo Franzoni	Amministratore e componente CCR	01/01/2015 - 15/04/2015	Cessata	Compensi in IGD	€ 4.746,58	€ 2.301,37	-	-	-	-	€ 7.047,95	-	-	
				Compensi in soc. controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	€ 4.746,58	€ 2.301,37							€ 7.047,95	
Tamara Magalotti	Amministratore e componente CNR	01/01/2015 - 15/04/2015	Cessata	Compensi in IGD	€ 4.746,58	€ 750,00	-	-	-	-	€ 5.496,58	-	-	
				Compensi in soc. controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	€ 4.746,58	€ 750,00							€ 5.496,58	
Riccardo Sabadini	Amministratore Lead Independent Director e componente CPC e ODV	01/01/2015 - 15/04/2015	Cessata	Compensi in IGD	€ 4.746,58	€ 7.198,63	-	-	-	-	€ 11.945,21	-	-	
				Compensi in soc. controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	€ 4.746,58	€ 7.198,63							€ 11.945,21	
Roberto Zamboni	Amministratore	01/01/2015 - 15/04/2015	Cessata	Compensi in IGD	€ 4.746,58	-	-	-	-	-	€ 4.746,58	-	-	
				Compensi in soc. controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	€ 4.746,58								€ 4.746,58	

TABELLA 1 - SEGUE

COLLEGIO SINDACALE IN CARICA														
Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperata la carica	Scadenza della Carica		Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non Equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro	
							Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili						
Anna Maria Allievi	Presidente del Collegio Sindacale	15/04/2015 - 31/12/2015	Ass. Approvazione del Bilancio 2017	Compensi in IGD	€ 17.630,14	-	-	-	-	-	€ 17.630,14	-	-	
				Compensi in soc. controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	€ 17.630,14								€ 17.630,14	
Pasquina Corsi	Sindaco Effettivo	01/01/2015 - 31/12/2015	Ass. Approvazione del Bilancio 2017	Compensi in IGD	€ 16.500,00	-	-	-	-	-	€ 16.500,00	-	-	
				Compensi in soc. controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	€ 16.500,00								€ 16.500,00	
Roberto Chiusoli	Sindaco Effettivo	01/01/2015 - 31/12/2015	Ass. Approvazione del Bilancio 2017	Compensi in IGD	€ 16.500,00	-	-	-	-	-	€ 16.500,00	-	-	
				Compensi in soc. controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	€ 16.500,00								€ 16.500,00	

TABELLA 1 - SEGUE

COLLEGIO SINDACALE CESSATO IN SEGUITO AL RINNOVO DELLE CARICHE														
Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperata la carica	Scadenza della Carica		Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e ai 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	Partecip. agli utili						
Romano Conti	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2015 - 15/04/2015	Cessata	Compensi in IGD	€ 7.119,86	-	-	-	-	-	€ 7.119,86	-	-	
				Compensi in soc. controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	€ 7.119,86								€ 7.119,86	
DIRETTORE ALLA GESTIONE E DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE														
Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperata la carica	Scadenza della Carica		Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai 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	Partecip. agli utili						
Daniele Cabuli	Direttore Generale alla Gestione	-	-	Compensi in IGD	€ 140.706,00	-	€ 20.276,00	-	€ 19.221,00	-	€ 180.203,00	-	-	
				Compensi in soc. controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	€ 140.706,00		€ 20.276,00		€ 19.221,00		€ 180.203,00			
Dirigenti con Responsabilit à Strategiche (n. 3)		-	-	Compensi in IGD	€ 435.338,00	-	€ 86.383,00	-	€ 55.707,00	-	€ 577.428,00	-	-	
				Compensi in soc. controllate e collegate										
				Totale	€ 435.338,00		€ 86.383,00		€ 55.707,00		€ 577.428,00			

* John William Vojtcek ha rinunciato integralmente al compenso al medesimo spettante per il periodo in cui ha ricoperto la carica di amministratore della Società.

Tabella 2: Piani di incentivazione monetari a favore dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nome e Cognome	Carica		Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
				Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Claudio Albertini	Amministratore Delegato	Compensi in IGD	Compenso variabile di breve periodo 2015	Fino a un massimo del 24% del compenso fisso ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-
		Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
		Totale	-	Fino a un massimo del 24% del compenso fisso ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-
Daniele Cabuli	Direttore Generale alla Gestione	Compensi in IGD	Compenso variabile di breve periodo 2015	29.936,00 ⁽²⁾	-	-	-	-	-	-
		Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
		Totale	-	29.936,00⁽²⁾	-	-	-	-	-	-

TABELLA 2 – SEQUE -

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	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 3)	-	Compensi in IGD	Compenso variabile di breve periodo 2015	83.976,00 ⁽³⁾	-	-	-	-	-	-
		Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
		Totale	-	83.976,00⁽³⁾	-	-	-	-	-	-

- (1) La verifica definitiva circa il raggiungimento degli obiettivi di *performance* per il 2015 sarà effettuata a valle dell'approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2015. L'erogazione dell'incentivo avverrà nel corso del 2016. Si ricorda inoltre che l'Amministratore Delegato è altresì destinatario del piano LTIP 2014-2016, subordinato al raggiungimento del *target* di Posizione Finanziaria Netta (PFN) previsto dal Piano Industriale 2014-2016, fino a un massimo pari al 6% della componente fissa della remunerazione percepita dall'Amministratore Delegato nel triennio di riferimento. Trattandosi di un obiettivo di *performance* da realizzare nel triennio, la verifica circa il raggiungimento di tale obiettivo è prevista nel 2017. Per completezza, si segnala che, nel corso del 2015, per l'esercizio 2014, l'Amministratore Delegato ha percepito un compenso variabile pari a complessivi Euro 60.000,00.
- (2) Tale importo corrisponde al compenso variabile di breve periodo che si stima sarà corrisposto al Direttore Generale alla Gestione per l'esercizio 2015. La verifica definitiva circa il raggiungimento degli obiettivi di *performance* per il 2015 sarà effettuata a valle dell'approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2015. L'erogazione dell'incentivo avverrà nel corso del 2016. Si ricorda inoltre che il Direttore Generale alla Gestione è altresì destinatario del piano LTIP 2014-2016, subordinato al raggiungimento del *target* di Posizione Finanziaria Netta (PFN) previsto dal Piano Industriale 2014-2016. Trattandosi di un obiettivo di *performance* da realizzare nel triennio, la verifica circa il raggiungimento di tale obiettivo è prevista nel 2017.
- (3) Tale importo corrisponde al compenso variabile di breve periodo che si stima sarà corrisposto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2015. La verifica definitiva circa il raggiungimento degli obiettivi di *performance* per il 2015 sarà effettuata a valle dell'approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2015. L'erogazione dell'incentivo avverrà nel corso del 2016. Si ricorda inoltre che i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono altresì destinatari del piano LTIP 2014-2016, subordinato al raggiungimento del *target* di Posizione Finanziaria Netta (PFN) previsto dal Piano Industriale 2014-2016. Trattandosi di un obiettivo di *performance* da realizzare nel triennio, la verifica circa il raggiungimento di tale obiettivo è prevista nel 2017.

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.

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2014	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2015
Gilberto Coffari	Presidente CdA	IGD	54.434		-	54.434
Claudio Albertini	Amministratore Delegato	-	-	-	-	-
Aristide Canosani	Amministratore	-	-	-	-	-
Elio Gasperoni	Amministratore	-	-	-	-	-
John William Vojticek	Amministratore (dimesso dal 17 novembre 2015)	-	-	-	-	-
Fernando Pellegrini	Vice Presidente del C.d.A.	-	-	-	-	-
Leonardo Caporioni	Amministratore	-	-	-	-	-
Elisabetta Gualandri	Amministratore	IGD	4.000	3.000	-	7.000
Milva Carletti	Amministratore	-	-	-	-	-
Rossella Saoncella	Amministratore	-	-	-	-	-
Matthew David Lentz	Amministratore	-	-	-	-	-
Andrea Parenti	Amministratore	IGD	110.006	9.994	20.000	100.000 ²
Livia Salvini	Amministratore	-	-	-	-	-
Roberto Chiusoli	Presidente del Collegio Sindacale	-	-	-	-	-
Pasquina Corsi	Sindaco effettivo	-	-	-	-	-
Anna Maria Allievi	Sindaco effettivo	-	-	-	-	-

² Le Azioni di Andrea Parenti sono detenute tramite la società Proauditconsult s.r.l.

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2014	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2015
Daniele Cabuli	Direttore Generale alla Gestione	IGD	138.000	62.000	70.000	130.000

SEGUE 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 Amministratori e Sindaci Cessati dalla carica in data 15 aprile 2015:

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2014	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla cessazione della carica
Sergio Costalli	Vice Presidente del C.d.A.					
Giorgio Boldreghini	Amministratore					
Fabio Carpanelli	Amministratore					
Massimo Franzoni	Amministratore					
Tamara Magalotti	Amministratore					
Riccardo Sabadini	Amministratore	IGD	11.781			11.781
Roberto Zamboni	Amministratore					
Romano Conti	Presidente del Collegio Sindacale					

Nella seguente tabella sono indicate 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 2014	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2015
3	IGD	133.542	0	0	133.542



PIAZZA MAZZINI

Porta a mare - Livorno
Apertura 2014

GLA totale mq 7.523
(30 punti vendita
e 2 medie superfici)

SEDE LEGALE

via Agro Pontino, 13
48121 Ravenna
Italia

SEDE OPERATIVA

via Trattati Comunitari
Europei 1957-2007, 13
40127 Bologna
Italia

t. +39 051 509111
f. +39 051 509247
www.gruppoigd.it
info@gruppoigd.it