

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Ai sensi dell'art.123-ter del TUF

2018





.....
CENTRO SARCA
MILANO

.....
Apertura 2003

Restyling 2015

GLA galleria mq 23.773

GLA ancora alimentare mq 11.000
.....



.....
5.783.184 visitatori nel 2018
.....



Certificazioni ambientali:

BREEAM, 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 26 febbraio 2019.

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 2018

p. 12

Prima Parte

Voci che compongono la remunerazione

p. 12

Seconda Parte

Tabelle

p. 21

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. 32

GLOSSARIO

Codice / Codice di Autodisciplina: il Codice di Autodisciplina delle società quotate, come da ultimo approvato, nel luglio 2018, dal Comitato per la *Corporate Governance* costituito ad opera di Borsa Italiana S.p.A., ABI, ANIA, Assogestioni, Assonime e Confindustria.

Consiglio di Amministrazione: 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.

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

Piano Long Term Incentive (LTIP): piano di incentivazione a medio-lungo termine che riconosce ai beneficiari un *bonus* in denaro in base a obiettivi predefiniti e approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Piano Industriale 2016-2018: il piano industriale relativo agli anni 2016-2018 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 10 maggio 2016.

Piano Strategico 2019-2021: piano strategico relativo agli anni 2019-2021 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 7 novembre 2018.

Politica di Remunerazione: la politica di remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione del 26 febbraio 2019, descritta nella Sezione I della presente relazione.

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

RAL: la retribuzione annua fissa, calcolata sulla base della mensilità lorda di dicembre dell'anno precedente a quello di erogazione, rapportata ad anno e composta da paga base e indennità dirigenziale attribuita (sono pertanto esclusi dalla base di calcolo per la quota di retribuzione variabile (QRV) gli scatti di anzianità/anzianità pregressa/indennità di ruolo, i trattamenti *ad personam* ed ogni altro elemento o indennità sopra non elencati).

TUF: il Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998, 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 di Remunerazione sono, in primo luogo, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, nell'esercizio dei compiti di seguito 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 determinato dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina. Tutti i membri del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione sono amministratori non esecutivi e indipendenti ed almeno un componente possiede una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria, da valutarsi dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

In data 6 giugno 2018, il Consiglio di Amministrazione ha nominato quali membri del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione i consiglieri indipendenti Rossella Saoncella (Presidente), Livia Salvini e Timothy Guy Michele Santini.

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 adeguata dell'attività svolta e tale da trattenere e motivare le risorse in possesso delle qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società e il Gruppo.

In particolare, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione è investito, *inter alia*, 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 per le Nomine e per la Remunerazione, 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

Il Consiglio di Amministrazione non si è avvalso della consulenza di esperti indipendenti nella predisposizione della Politica di Remunerazione.

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 ed incentivare il *management* la cui attività è ritenuta di fondamentale importanza per il raggiungimento degli obiettivi della Società e del Gruppo;
- a promuovere la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo;
- a creare un forte legame tra remunerazione e *performance* della Società e del Gruppo.

Per gli altri Amministratori, la Politica di Remunerazione tiene conto, in conformità all'art. 6.P.2 del Codice di Autodisciplina, dell'impegno richiesto a ciascuno di essi e dell'eventuale partecipazione a uno o più comitati endoconsiliari e non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società (*cf. infra* paragrafo n).

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato la Politica di Remunerazione in data 26 febbraio 2019, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, riunitosi in pari data.

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 2019.

Il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione ha valutato le modifiche da apportare alla Politica di Remunerazione, anche alla luce del rinnovo del Consiglio di Amministrazione avvenuto in data 1° giugno 2018 e dell'approvazione del Piano Strategico 2019-2021.

In particolare, rispetto alla politica per la remunerazione relativa al 2018 approvata dal Consiglio di Amministrazione del 22 febbraio 2018, sono state apportate le seguenti modifiche:

- la rimodulazione della componente variabile della remunerazione del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. In particolare, la porzione della componente variabile legata al raggiungimento di obiettivi nel medio-lungo periodo è stata incrementata dal 10% al 25% ed è stata ridotta in misura corrispondente la quota di breve periodo, che passa dal 90% al 75%;

- l'incremento della quota massima di componente variabile erogabile in favore del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, che passa dal 30% al 40% della RAL;
- la ridefinizione degli obiettivi di *performance* cui è subordinata la corresponsione della componente variabile di medio-lungo periodo per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale alla Gestione e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, come illustrato nella seguente tabella:

	LTIP 2017-2018	LTIP 2019-2021
Durata	2 anni	3 anni
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Loan to Value</i> al di sotto del 50% - distribuzione dei dividendi per un ammontare pari ai 2/3 del FFO 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Loan to Value</i> al di sotto del 45% - FFO cumulato pari a Euro 258 milioni
Trattamento in caso di <i>over-performance</i>	Non previsto	erogazione di un ulteriore importo, pari al 5% della componente fissa della remunerazione, in caso di raggiungimento di un livello di <i>Loan to Value</i> al di sotto del 43%

- l'introduzione di una specifica disciplina relativa alle indennità da corrisondersi all'Amministratore Delegato in ipotesi di fine mandato o mancato rinnovo.

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, *inter alia*, 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 di Remunerazione 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 dell'**Amministratore Delegato** sia composta da:

- una componente fissa costituita:
 - 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;
- una componente variabile determinata 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 al 75%, 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 le Nomine e per la Remunerazione, per una percentuale pari al 25% 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 25%, da un Piano Long Term Incentive, di durata triennale individuato nel Piano LTIP 2019 - 2021, ai sensi del quale la corresponsione dell'incentivo è subordinata al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari triennali riferiti al Piano Strategico 2019-2021 (ciascuno dei quali incide in misura pari al 50% dell'incentivo) e segnatamente:

- al mantenimento del rapporto *Loan to Value* al di sotto del 45%;

- al raggiungimento di un livello di FFO cumulato pari a Euro 258 milioni.

Infine, è prevista l'erogazione di un ulteriore importo, pari al 5% della componente fissa della remunerazione, in caso di *over-performance* in relazione all'obiettivo di *Loan to Value* previsto dal Piano Strategico 2019 – 2021. Tale *over-performance* si realizza qualora il rapporto *Loan to Value* si attesti al di sotto del 43% a fine 2021.

Il raggiungimento dei citati obiettivi triennali 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 2021.

La Politica di Remunerazione 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 37,50% della componente annua fissa e (ii) la componente variabile di medio-lungo periodo non può superare il 12,50% della componente fissa della remunerazione percepita dall'Amministratore Delegato nel biennio di riferimento.

La corresponsione della componente variabile della remunerazione è differita di un congruo lasso temporale rispetto al momento della maturazione. In particolare, per prassi, la Società eroga la componente variabile della remunerazione alla fine del semestre successivo al periodo di maturazione.

La Politica di Remunerazione prevede che la remunerazione per il **Direttore Generale alla Gestione** e i **Dirigenti con Responsabilità Strategiche** sia composta da:

- una componente fissa costituita dalla RAL fissa prevista dal contratto individuale sottoscritto tra la Società e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dal Direttore Generale alla Gestione – in conformità al contratto nazionale per i dirigenti delle imprese cooperative - che regola il rapporto di lavoro subordinato;

- una componente variabile, subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, composta:

(i) quanto al 75%, 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 5% 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 50% della componente variabile.

Con specifico riferimento al **Direttore Generale alla Gestione**, la corresponsione di tale incentivo pari al 50% della componente variabile è subordinata al raggiungimento dei seguenti obiettivi di *performance* individuali:

- o il raggiungimento dei ricavi totali della gestione caratteristica come da *budget*,
- o il raggiungimento del livello di FFO come da *budget*.

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 25%, da un Piano Long Term Incentive, di durata triennale individuato nel Piano LTIP 2019 - 2021, ai sensi del quale la corresponsione dell'incentivo è subordinata al raggiungimento di obiettivi economico-

finanziari triennali riferiti al Piano Strategico 2019-2021 (ciascuno dei quali incide in misura pari al 50% dell'incentivo) e segnatamente:

- al mantenimento del rapporto *Loan to Value* al di sotto del 45%;
- al raggiungimento di un livello di FFO cumulato pari a Euro 258 milioni.

Infine, è prevista l'erogazione di un ulteriore importo, pari al 5% della componente fissa della remunerazione, in caso di *over-performance* in relazione all'obiettivo di *Loan to Value* previsto dal Piano Strategico 2019 – 2021. Tale *over-performance* si realizza qualora il rapporto *Loan to Value* si attesti al di sotto del 43% a fine 2021.

Il raggiungimento dei citati obiettivi triennali 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 2021.

La Politica di Remunerazione prevede che la quota massima erogabile della componente variabile della remunerazione del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sia pari al 40% della RAL. In particolare, (i) la componente variabile di breve periodo non può superare il 30% della RAL 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 10% della RAL 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. In particolare, per prassi, la Società eroga la componente variabile della remunerazione 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, in ottemperanza all'art. 6.C.1, lett. a) del Codice di Autodisciplina, 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. Per quanto riguarda il Direttore Generale alla Gestione e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, trova applicazione quanto disposto dal contratto nazionale per i dirigenti delle imprese cooperative in tema di assistenza integrativa (i.e. sottoscrizione di polizze assicurative per morte e invalidità permanente).

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 particolare, al fine di meglio orientare e allineare l'azione manageriale agli obiettivi definiti nel Piano Strategico 2019-2021, l'erogazione della componente variabile di medio-lungo termine è generalmente legata al raggiungimento di obiettivi di natura economico-finanziaria previsti dal Piano Strategico 2019 - 2021.

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 2019 – 2021 lo strumento più idoneo a orientare l'azione del *management* alla creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo. Il Piano LTIP 2019 – 2021 prevede, infatti, che il diritto alla remunerazione di medio-lungo termine sia subordinato al raggiungimento – al termine del biennio – 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 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, delle 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.

Nel caso di cessazione del mandato, all'Amministratore Delegato sarà corrisposta: (i) un'indennità di fine mandato o mancato rinnovo, pari a 15 mensilità del compenso fisso spettante all'Amministratore Delegato; (ii) un'ulteriore indennità subordinata alla sottoscrizione di un patto di non concorrenza tra la Società e l'Amministratore Delegato, pari a 15 mensilità del compenso fisso spettante all'Amministratore Delegato. L'erogazione delle predette indennità avrà luogo solo nel caso di (i) revoca in assenza di giusta causa o mancato rinnovo del rapporto di amministrazione; (ii) dimissioni dell'interessato dal rapporto di amministrazione per effetto di una giusta causa.

Per quanto riguarda il Direttore Generale alla Gestione e i 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 diversi dall'Amministratore Delegato e dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, in considerazione delle attribuzioni a quest'ultimo affidate in qualità di amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

Come illustrato *sub* lettera e), la Società ha deliberato di riconoscere una componente variabile all'Amministratore Delegato. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi e del Presidente del Consiglio di Amministrazione non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e/o dal Gruppo.

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

Gli amministratori che compongono il Comitato Controllo e Rischi 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, nella misura deliberata 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 Vice Presidente 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.

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 2018

Nella presente sezione della Relazione sulla Remunerazione sono illustrati nominativamente i compensi relativi all'esercizio 2018 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 2018, 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 2018.

1.1 Consiglio di Amministrazione

1.1.1 Amministratore Delegato

Nel corso dell'esercizio 2018, la carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta dal Consigliere Claudio Albertini.

Il dott. Albertini è stato nominato Amministratore Delegato dal Consiglio di Amministrazione di IGD in data 17 aprile 2015 e successivamente confermato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 6 giugno 2018, a seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione deliberato dall'Assemblea degli Azionisti di IGD del 1° giugno 2018.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione dell'Amministratore Delegato nel corso dell'esercizio 2018.

- Componente fissa composta:
 - da un compenso annuo lordo relativo alla carica di consigliere di amministrazione pari a Euro 18.552,06 di cui (i) Euro 6.826,03, quale compenso corrisposto *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 31 maggio 2018, secondo quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2015 e (ii) Euro 11.726,03, quale compenso corrisposto *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 1° giugno 2018 e il 31 dicembre 2018, secondo quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 1° giugno 2018;
 - da un compenso complessivo lordo di Euro 275.250,93 per la carica di Amministratore Delegato di cui: (i) Euro 103.424,65, quale compenso corrisposto *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 1 gennaio 2018 e il 31 maggio 2018, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2015 e (ii) Euro 171.826,28, quale compenso corrisposto *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 6 giugno 2018 e il 31 dicembre 2018, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 6 giugno 2018. L'ammontare di tale emolumento fisso è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, nonché sentito il parere del Collegio Sindacale ai sensi degli articoli 25.1 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, con riferimento all'esercizio 2018, la componente variabile della remunerazione è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 9 maggio 2018 su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale.

In particolare, nel corso dell'esercizio 2018, l'Amministratore Delegato è stato destinatario di:

- un compenso variabile di breve periodo – che rappresenta il 75% della remunerazione variabile complessiva - fino a un massimo pari al 37,5% del compenso fisso determinato 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 di breve periodo pari al 25% e *earning per share* per una percentuale del variabile del breve periodo pari al 25%, fissati nel *budget* annuale relativo al 2018 oltre, per il residuo del variabile, a obiettivi qualitativi. La verifica del raggiungimento dei predetti obiettivi sarà effettuata a seguito dell'approvazione del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato di IGD relativi all'esercizio 2018. L'incentivo maturato, nella percentuale massima del 37,5% del compenso fisso, sarà quantificato e corrisposto nel corso dell'esercizio 2019;
- un compenso variabile di medio lungo periodo previsto dal precedente Piano LTIP 2017-2018 – che rappresenta il 25% della remunerazione variabile complessiva e non può superare il 12,5% del compenso fisso - subordinato al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari riferiti al Piano Industriale 2016-2018 (ciascuno dei quali incide in misura pari al 50% dell'incentivo) e, segnatamente:
 - al mantenimento del rapporto *Loan to Value* al di sotto di una determinata soglia (inferiore al 50%); e
 - al raggiungimento dell'obiettivo quantitativo di risultato previsto dal Piano Industriale 2016 - 2018 (distribuzione dei dividendi per un ammontare pari ai 2/3 del FFO).

Il raggiungimento dei citati obiettivi biennali sarà 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 2018. Pertanto, l'emolumento previsto dal Piano LTIP 2017 – 2018, stimato in Euro 37.500,00 lordi per l'esercizio 2018, sarà definito e corrisposto nel corso dell'esercizio 2019.

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.

Per completezza, si segnala che, nel corso del 2018, l'Amministratore Delegato ha percepito Euro 93.750,00 lordi, quale compenso variabile di breve periodo per l'esercizio 2017, a seguito della verifica da parte del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti dalla Politica sulla Remunerazione relativa al 2017.

1.1.2. Presidente del Consiglio di Amministrazione

Nel corso dell'esercizio 2018, la carica di Presidente è stata ricoperta dal Consigliere Elio Gasperoni.

Il dott. Gasperoni è stato nominato Presidente dal Consiglio di Amministrazione di IGD in data 19 aprile 2017 e successivamente confermato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 6 giugno 2018, a seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione deliberato dall'Assemblea degli Azionisti di IGD del 1° giugno 2018.

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

Il compenso complessivo del Presidente è composto:

- da un compenso annuo lordo relativo alla carica di consigliere di amministrazione pari a Euro 18.552,06 di cui (i) Euro 6.826,03, quale compenso corrisposto *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il

31 maggio 2018, secondo quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2015 e (ii) Euro 11.726,03, quale compenso corrisposto *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 1° giugno 2018 e il 31 dicembre 2018, secondo quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 1° giugno 2018, nonché

- da un compenso pari a Euro 75.000,00 per la carica di Presidente per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 31 dicembre 2018, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 19 aprile 2017 e in data 6 giugno 2018.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica di Presidente.

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 2018, la carica di Vice Presidente di IGD è stata ricoperta:

- (i) dal 1° gennaio 2018 al 31 maggio 2018, dal Consigliere Fernando Pellegrini, nominato dal Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2015, a seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione deliberato dall'Assemblea degli Azionisti di IGD in data 15 aprile 2015;
- (ii) dal 6 giugno 2018 al 31 dicembre 2018, dal Consigliere Rossella Saoncella, nominata dal Consiglio di Amministrazione del 6 giugno 2018, a seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione deliberato dall'Assemblea degli Azionisti di IGD in data 1° giugno 2018.

In particolare, il Vice Presidente Fernando Pellegrini ha percepito un compenso fisso pari a Euro 27.510,96 composto:

- da un compenso annuo lordo relativo alla carica di consigliere di amministrazione pari a Euro 6.826,03, corrisposto *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 31 maggio 2018, secondo quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2015;
- da un compenso relativo alla carica di Vice Presidente pari a Euro 20.684,93, corrisposto *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 1 gennaio 2018 e il 31 maggio 2018, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2015.

Il Vice Presidente Rossella Saoncella ha percepito un compenso pari ad Euro 32.867,12 composto:

- da un compenso annuo lordo pari ad Euro 18.552,06 relativo alla carica di consigliere di amministrazione di cui:
 - (i) Euro 6.826,03, corrisposti *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 1 gennaio 2018 e il 31 maggio 2018, secondo quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2015 e (ii) Euro 11.726,03, corrisposti *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 1° giugno 2018 e il 31 dicembre 2018, secondo quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 1° giugno 2018;
- da un compenso relativo alla carica di Vice Presidente pari a Euro 14.315,07, corrisposto *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 6 giugno 2018 e il 31 dicembre 2018, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 6 giugno 2018.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

1.1.4 Altri componenti del Consiglio di Amministrazione

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.

Nel corso dell'esercizio 2018, il Consiglio di Amministrazione di IGD è stato composto:

- (i) dal 1 gennaio 2018 al 31 maggio 2018, dai seguenti Consiglieri: Claudio Albertini (Amministratore Delegato), Elio Gasperoni (Presidente), Fernando Pellegrini (Vice Presidente), Aristide Canosani, Gilberto Coffari, Leonardo Caporioni, Elisabetta Gualandri, Milva Carletti, Rossella Saoncella, Andrea Parenti, Livia Salvini, nominati dall'Assemblea degli Azionisti di IGD in data 15 aprile 2015 e da Luca Dondi Dall'Orologio e Matteo Cidonio cooptati dal Consiglio di Amministrazione e successivamente confermati, dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti. Nel corso della seduta del 15 aprile 2015, l'Assemblea Ordinaria degli Azionisti ha altresì determinato in Euro 16.500,00 il compenso annuo lordo spettante a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione;
- (ii) dal 1 giugno 2018 al 31 dicembre 2018, dai seguenti Consiglieri: Claudio Albertini (Amministratore Delegato), Elio Gasperoni (Presidente), Rossella Saoncella (Vice Presidente), Luca Dondi Dall'Orologio, Elisabetta Gualandri, Sergio Lugaresi, Gian Maria Menabò, Livia Salvini, Timothy Guy Michele Santini, Alessia Savino e Eric Jean Véron nominati dall'Assemblea degli Azionisti di IGD del 1° giugno 2018. Nel corso della medesima seduta, l'Assemblea Ordinaria degli Azionisti ha altresì determinato in Euro 20.000,00 il compenso annuo lordo spettante a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, i Consiglieri Luca Dondi Dall'Orologio, Elisabetta Gualandri e Livia Savini hanno percepito un compenso relativo all'esercizio 2018 pari ad Euro 18.552,06 per la carica di amministratore di cui: (i) Euro 6.826,03, quale compenso corrisposto *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 31 maggio 2018, secondo quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2015 e (ii) Euro 11.726,03, quale compenso corrisposto *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 1° giugno 2018 e il 31 dicembre 2018, secondo quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 1° giugno 2018.

I Consiglieri Sergio Lugaresi, Gian Maria Menabò, Timothy Guy Michele Santini, Alessia Savino e Eric Jean Véron hanno percepito per la carica di amministratore un compenso pari ad Euro 11.726,03, corrisposto *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 1° giugno 2018 e il 31 dicembre 2018, secondo quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 1° giugno 2018.

I Consiglieri Gilberto Coffari, Aristide Canosani, Leonardo Caporioni, Milva Carletti, Matteo Cidonio e Andrea Parenti hanno percepito per la carica di amministratore pari ad Euro 6.826,03 quale compenso corrisposto *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 31 maggio 2018, secondo quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2015.

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

Gli amministratori che compongono il Comitato Controllo e Rischi percepiscono un compenso aggiuntivo per la carica determinato, in misura fissa, dal Consiglio di Amministrazione.

Per l'esercizio 2018, il Comitato Controllo e Rischi di IGD è stato composto:

- (i) dal 1° gennaio 2018 al 31 maggio 2018, dai Consiglieri Elisabetta Gualandri, in qualità di Presidente, Livia Salvini e Rossella Saoncella. Il Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2015 aveva deliberato un compenso pari a Euro 12.000,00 per il Presidente e pari a Euro 8.000,00 per gli altri componenti del Comitato;
- (ii) dal 6 giugno 2018 al 31 dicembre 2018, dai Consiglieri Elisabetta Gualandri, in qualità di Presidente, Luca Dondi Dall'Orologio e Sergio Lugaresi. Il Consiglio di Amministrazione del 6 giugno 2018 ha deliberato un compenso pari a Euro 12.000,00 per il Presidente e pari a Euro 8.000,00 per gli altri componenti del Comitato;

In particolare, con riferimento all'esercizio 2018:

- il compenso percepito dai Consiglieri Livia Salvini e Rossella Saoncella per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi è pari a Euro 3.331,51, corrisposto *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 31 maggio 2018, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2015;
- il compenso percepito dai Consiglieri Luca Dondi Dall'Orologio e Sergio Lugaresi per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi è pari a Euro 4.580,82, corrisposto *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 6 giugno 2018 e il 31 dicembre 2018, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 6 giugno 2018;
- il compenso percepito dal Presidente Elisabetta Gualandri per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi per il periodo dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018 è pari a Euro 12.000,00, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2015 e dal Consiglio di Amministrazione del 6 giugno 2018.

1.1.5.2 Comitato per le Operazioni con Parti Correlate

Gli amministratori che compongono il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate percepiscono un compenso aggiuntivo per la carica rappresentato da un gettone di presenza per la partecipazione ad ogni seduta del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

Per l'esercizio 2018, il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate di IGD è stato composto:

- (i) dal 1 gennaio 2018 al 31 maggio 2018, dai Consiglieri Rossella Saoncella, in qualità di Presidente, Andrea Parenti e Matteo Cidonio. Il Consiglio di Amministrazione, in data 17 aprile 2015, ha attribuito a ciascun componente un gettone di presenza per la partecipazione ad ogni seduta pari a Euro 750,00;
- (ii) dal 6 giugno 2018 al 31 dicembre 2018, dai Consiglieri Luca Dondi Dall'Orologio, Livia Salvini e Eric Jean Vèron. Il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, nel corso della riunione del 26 luglio 2018 ha nominato quale Presidente del Comitato il Consigliere Luca Dondi Dall'Orologio. Il Consiglio di Amministrazione, in data 6 giugno 2018, ha attribuito a ciascun componente un gettone di presenza per la partecipazione ad ogni seduta pari a Euro 750,00.

In particolare, con riferimento all'esercizio 2018, il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate si è riunito 5 volte nelle seguenti date 26 luglio 2018, 12 ottobre 2018, 22 ottobre 2018, 30 ottobre 2018 e 6 novembre 2018. Pertanto nel corso del 2018 i componenti del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate hanno percepito i seguenti compensi: il Presidente del Comitato Luca Dondi Dall'Orologio Euro 3.750,00 (pari a 5 gettoni di presenza), e i Consiglieri Livia Salvini e Eric Jean Vèron Euro 3.000,00 (pari a 4 gettoni di presenza per entrambi).

1.1.5.3 Comitato per le Nomine e per la Remunerazione

Gli amministratori che compongono il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione percepiscono un compenso aggiuntivo per la carica rappresentato da un gettone di presenza per la partecipazione ad ogni seduta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.

Per l'esercizio 2018, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione di IGD è stato composto:

- (i) Dal 1 gennaio 2018 al 31 maggio 2018, dai Consiglieri Andrea Parenti, in qualità di Presidente, Milva Carletti ed Elisabetta Gualandri. Il Consiglio di Amministrazione, in data 17 aprile 2015, ha attribuito a ciascun componente un gettone di presenza per la partecipazione ad ogni seduta pari a Euro 750,00;
- (ii) dal 6 giugno 2018 al 31 dicembre 2018, dai Consiglieri Rossella Saoncella, in qualità di Presidente, Livia Salvini e Timothy Guy Michele Santini. Il Consiglio di Amministrazione, in data 6 giugno 2018, ha attribuito a ciascun componente un gettone di presenza per la partecipazione ad ogni seduta pari a Euro 750,00.

In particolare, con riferimento all'esercizio 2018, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione si è riunito 6 volte nelle seguenti date: 12 febbraio 2018, 6 aprile 2018, 2 maggio 2018, 6 giugno 2018, 6 novembre 2018 e 10 dicembre 2018. Pertanto nel corso del 2018 i componenti del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione hanno percepito i seguenti compensi:

- (i) nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 31 maggio 2018, i Consiglieri Andrea Parenti, Milva Carletti e Elisabetta Gualandri hanno percepito Euro 2.250,00 (pari a 3 gettoni di presenza);
- (ii) nel periodo compreso tra il 6 giugno 2018 e il 31 dicembre 2018, i Consiglieri Rossella Saoncella, Livia Salvini e Timothy Guy Michele Santini hanno percepito Euro 2.250,00 (pari a 3 gettoni di presenza).

1.1.5.4 Comitato di Presidenza

Nel corso del precedente mandato, il Consiglio di Amministrazione aveva istituito un Comitato di Presidenza, composto dal Presidente Elio Gasperoni, dal Vice Presidente Fernando Pellegrini e dall'Amministratore Delegato Claudio Albertini.

I componenti del Comitato di Presidenza non hanno percepito alcuna forma di remunerazione aggiuntiva.

Il Consiglio di Amministrazione del 6 giugno 2018 ha deliberato di non istituire il Comitato di Presidenza.

1.2 Collegio Sindacale

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

Per l'esercizio 2018, il Collegio Sindacale di IGD è stato composto:

- (i) dal 1° gennaio 2018 al 31 maggio 2018, da Anna Maria Allievi, in qualità di Presidente, e da Roberto Chiusoli e Pasquina Corsi, in qualità di Sindaci Effettivi. L'Assemblea, del 15 aprile 2015 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;
- (ii) dal 1° giugno 2018 al 31 dicembre 2018, da Anna Maria Allievi, in qualità di Presidente, Daniela Preite e Roberto Chiusoli, in qualità di Sindaci Effettivi. L'Assemblea del 1° giugno 2018 ha stabilito un compenso annuo lordo pari a Euro 30.000,00, per il Presidente, e pari a Euro 20.000,00 per gli altri Sindaci Effettivi.

Con riferimento all'esercizio 2018:

- il compenso percepito dal Presidente Anna Maria Allievi è pari a Euro 27.901,54, di cui (i) Euro 10.312,50, corrisposti *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 31 maggio 2018 e (ii) Euro 17.589,04, corrisposti *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 1° giugno 2018 e il 31 dicembre 2018;
- il compenso percepito dal Sindaco Effettivo Roberto Chiusoli è pari a Euro 18.552,06, di cui (i) Euro 6.826,03, corrisposti *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 31 maggio 2018 e (ii) Euro 11.726,03, corrisposti *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 1° giugno 2018 e il 31 dicembre 2018;
- il compenso percepito dal Sindaco Effettivo Daniela Preite è pari a Euro 11.726,03, corrisposti *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 1° giugno 2018 e il 31 dicembre 2018;
- il compenso percepito dal Sindaco Effettivo Pasquina Corsi è pari a Euro 6.826,03, corrisposti *pro rata temporis* per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 31 maggio 2018.

1.3 Direttore Generale alla Gestione

Nel corso dell'esercizio 2018, 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 2018.

- **Componente fissa:** complessivi Euro 170.934,10 lordi;
- **Benefici non monetari:** complessivi Euro 21.586,21 lordi;
- **Componente variabile:** complessivi Euro 37.253,40 lordi, la cui corresponsione è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* della Società.

In particolare, con riferimento all'esercizio 2018, il Direttore Generale alla Gestione è stato destinatario di una componente variabile di breve periodo – che rappresenta il 90% della remunerazione variabile complessiva e non può superare il 27% della RAL percepita nei tre esercizi antecedenti a quello di erogazione – 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 di breve periodo;
- *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 di breve periodo;
- due obiettivi di *performance* individuali, per una percentuale pari al 60% della componente variabile, e segnatamente:
 - o il raggiungimento dei ricavi totali della gestione caratteristica come da *budget*,
 - o il raggiungimento del livello di *rating* in area *investment grade*.

La verifica del raggiungimento dei predetti obiettivi è effettuata a seguito dell'approvazione del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato di IGD relativi all'esercizio 2018. L'incentivo maturato, stimato in Euro 33.528,00 lordi, sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2019.

Il Direttore Generale alla Gestione è stato altresì destinatario del piano di LTIP 2017-2018 – che rappresenta il 10% della remunerazione variabile complessiva e non può superare il 3% della RAL percepita nei tre esercizi antecedenti a quello di erogazione - subordinato al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari riferiti al Piano Industriale 2016-2018 (ciascuno dei quali incide in misura pari al 50% dell'incentivo) e, segnatamente:

- al mantenimento del rapporto *Loan to Value* al di sotto di una determinata soglia (inferiore al 50%); e
- al raggiungimento dell'obiettivo quantitativo di risultato previsto dal Piano Industriale 2016-2018 (distribuzione dei dividendi per un ammontare pari ai 2/3 del FFO).

Il raggiungimento dei citati obiettivi biennali sarà 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 2018. Pertanto, l'incentivo relativo al Piano LTIP 2017 – 2018, stimato per l'esercizio 2018 in Euro 3.725,34 lordi, sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2019.

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.

Per completezza, si segnala che, nel corso del 2018, il Direttore Generale alla Gestione ha percepito Euro 27.008,71 lordi, quale compenso variabile di breve periodo per l'esercizio 2017, a seguito della verifica da parte del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti dalla Politica sulla Remunerazione relativa al 2017.

1.4 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nel corso del 2018, il Consiglio di Amministrazione ha individuato i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società nei dirigenti facenti parte della Direzione Operativa, ovvero il direttore dell'area "Amministrazione, Affari Legali e Societari", il direttore dell'area "Gestione Patrimonio e Sviluppo", il direttore dell'area "Finanza e Tesoreria", nonché il direttore dell'area "Pianificazione, Controllo e Investor Relations".

In ottemperanza alla normativa vigente per la *disclosure* su base individuale, si riporta di seguito una descrizione a livello aggregato di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in quanto 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.

- **Componente fissa:** complessivi Euro 548.490,94 lordi ⁽¹⁾;
- **Benefici non monetari:** complessivi Euro 77.393,10 lordi;
- **Componente variabile:** complessivi Euro 115.718,60 la cui corresponsione è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* della Società.

In particolare, con riferimento all'esercizio 2018, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche erano destinatari di una componente variabile di breve periodo – che rappresenta il 90% della remunerazione variabile complessiva e non può superare il 27% della RAL percepita nei tre esercizi antecedenti a quello di erogazione - 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;
- *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 con Responsabilità Strategiche, [dei progetti strategici in cui lo stesso è coinvolto e del proprio livello di responsabilità], la cui variazione era legata ai risultati raggiunti nel 2017, per una percentuale pari al 60% della componente variabile.

La verifica del raggiungimento dei predetti obiettivi è effettuata a seguito dell'approvazione del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato di IGD relativi all'esercizio 2018. L'incentivo complessivo maturato, stimato pari ad Euro 11.017,39 lordi per l'esercizio 2018, sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2019.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati altresì destinatari del piano LTIP 2017-2018 – che rappresenta il 10% della remunerazione variabile complessiva e non può superare il 3% della RAL percepita nei tre esercizi antecedenti a quello di erogazione - subordinato al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari riferiti al Piano Industriale 2016 - 2018 (ciascuno dei quali incide in misura pari al 50% dell'incentivo) e, segnatamente:

- al mantenimento del rapporto *Loan to Value* al di sotto di una determinata soglia (inferiore al 50%); e
- al raggiungimento dell'obiettivo quantitativo di risultato previsto dal Piano Industriale 2016 - 2018 (distribuzione dei dividendi per un ammontare pari ai 2/3 del FFO).

Il raggiungimento dei citati obiettivi biennali sarà 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

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

bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativo all'esercizio 2018. Pertanto, l'incentivo relativo al Piano LTIP 2017 – 2018 sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2019.

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.

Per completezza, si segnala che, nel corso del 2018, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno percepito complessivamente Euro 95.622,61 lordi, quale compenso variabile di breve periodo per l'esercizio 2017, a seguito della verifica da parte del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti dalla Politica sulla Remunerazione relativa al 2017.

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

In data 26 febbraio 2019 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha deliberato il riconoscimento delle seguenti indennità da corrispondersi all'Amministratore Delegato nel caso di cessazione del mandato: (i) un'indennità di fine mandato o mancato rinnovo, pari a 15 mensilità del compenso fisso spettante all'Amministratore Delegato; (ii) un'ulteriore indennità subordinata alla sottoscrizione di un patto di non concorrenza tra la Società e l'Amministratore Delegato, pari a 15 mensilità del compenso fisso spettante all'Amministratore Delegato. L'erogazione delle predette indennità avrà luogo solo nel caso di (i) revoca in assenza di giusta causa o mancato rinnovo del rapporto di amministrazione; (ii) dimissioni dell'interessato dal rapporto di amministrazione per effetto di una giusta causa.

Fermo restando quanto precede, il regolamento del Piano LTIP 2017-2018, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 28 febbraio 2017, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale, e 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 LTIP 2017-2018 ha disciplinato le ipotesi di:

- (i) risoluzione consensuale del rapporto, previo consenso scritto di IGD
- (ii) licenziamento privo di giustificatezza o di giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del codice civile
- (iii) dimissioni per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del codice civile di uno dei destinatari del Piano
- (iv) cessazione della carica di amministratore non dovuta a revoca per giusta causa o di dimissioni per giusta causa dell'amministratore.

Con riferimento a tale ipotesi, 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 Industriale 2016 - 2018. Nessuna erogazione è prevista nel caso di licenziamento per giusta causa ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 del codice civile e di licenziamento sorretto da giustificatezza o di dimissioni non per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del codice civile di uno dei destinatari del Piano Industriale 2016 - 2018, 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 2018.

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 2018

Consiglio di Amministrazione di IGD													
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	Partecipazione agli utili					
Elio Gasperoni	Amministratore e Presidente	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione del bilancio 2020	Compensi in IGD	€ 93.552,06						€ 93.552,06		
	Componente del CP	01/01/2018 05/06/2018	Cessata	Compensi in società controllate e collegate	-								
				Totale	€ 93.552,06						€ 93.552,06		
Claudio Albertini	Amministratore Delegato	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione del bilancio 2020	Compensi in IGD	€ 293.803,00		€ 112.500,00 ⁽²⁾				€ 406.303,00		
	Componente del CP	01/01/2018 05/06/2018	Cessata	Compensi in società controllate e collegate									
				Totale	€ 293.803,00		€ 112.500,00				€ 406.303,00		
Rossella Saoncella	Amministratore	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione del bilancio 2020	Compensi in IGD	€ 32.867,12 ⁽³⁾	€ 5.581,51 ⁽⁴⁾					€ 38.448,63		
	Vice Presidente Componente del CNR	06/06/2018 31/12/2018	Approvazione del bilancio 2020	Compensi in società controllate e collegate									
	Componente del CCR e CPC	01/01/2018 31/05/2018	Cessata	Totale	€ 32.867,12	€ 5.581,51					€ 38.448,63		

(2) Tale voce fa riferimento (a) all'importo massimo erogabile a titolo di compenso variabile di breve periodo, fino ad un massimo del 37,5% del compenso fisso (inteso quale emolumento per la carica di Amministratore Delegato deliberato dal CdA pari ad Euro 250.000,00 annui) relativo al 2018 e (b) all'importo relativo al piano LTIP 2017-2018 riferito all'esercizio 2018 di cui l'Amministratore Delegato è destinatario, fino ad un massimo del 12,50% del compenso fisso, subordinato al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari riferiti al Piano Industriale 2016-2018 (ciascuno dei quali incide in misura pari al 50% dell'incentivo) e, segnatamente: (i) al mantenimento del rapporto *Loan to Value* al di sotto di una determinata soglia; e (ii) al raggiungimento dell'obiettivo quantitativo di risultato previsto dal Piano Industriale 2016-2018. Il raggiungimento di tali obiettivi deve essere verificato dal CNR successivamente alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativo all'esercizio 2018. Tale incentivo sarà erogato nel corso del 2019.

(3) Emolumento composto da (i) la remunerazione deliberata dall'Assemblea del 15 aprile 2015, corrisposta *pro rata temporis* fino al 31 maggio 2018, (ii) la remunerazione deliberata dall'Assemblea del 1 giugno 2018, corrisposta *pro rata temporis* dal 1 giugno 2018 e (iii) la remunerazione stabilita dal CdA del 6 giugno 2018 per la carica di Vice Presidente, corrisposta *pro rata temporis* dal 6 giugno 2018.

(4) Emolumento composto da (i) la remunerazione per la partecipazione al CCR e al CPC, corrisposta *pro rata temporis* fino al 31 maggio 2018 e (ii) la remunerazione per la partecipazione al CNR, corrisposta *pro rata temporis* dal 6 giugno 2018.

Tabella 1 – SEQUE:

Consiglio di Amministrazione di IGD														
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	Partecipazione agli utili						
Luca Dondi Dall'Orologio	Amministratore	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione del bilancio 2020	Compensi in IGD	€ 18.552,06 ⁽⁵⁾	€ 8.330,82 ⁽⁶⁾					€ 26.882,88			
	Componente del CCR e del CPC	06/06/2018 31/12/2018		Compensi in società controllate e collegate										
				Totale	€ 18.552,06	€ 8.330,82					€ 26.882,88			
Elisabetta Gualandri	Amministratore Componente del CCR	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione del bilancio 2020	Compensi in IGD	€ 18.552,06 ⁽⁷⁾	€ 14.250,00 ⁽⁸⁾					€ 32.802,06			
	Componente del CNR	01/01/2018 31/05/2018	Cessata	Compensi in società controllate e collegate										
				Totale	€ 18.552,06	€ 14.250,00					€ 32.802,06			
Sergio Lugaresi	Amministratore	01/06/2018 31/12/2018	Approvazione del bilancio 2020	Compensi in IGD	€ 11.726,03 ⁽⁹⁾	€ 4.580,82 ⁽¹⁰⁾					€ 16.306,85			
	Componente del CCR	06/06/2018 31/12/2018		Compensi in società controllate e collegate										
				Totale	€11.726,03	€ 4.580,82					€ 16.306,85			

(5) Emolumento composto da (i) la remunerazione deliberata dall'Assemblea del 15 aprile 2015, corrisposta *pro rata temporis* fino al 31 maggio 2018, e (ii) la remunerazione deliberata dall'Assemblea del 1 giugno 2018, corrisposta *pro rata temporis* dal 1° giugno 2018.

(6) Compensi per la partecipazione al CCR e al CPC dal 6 giugno 2018.

(7) Emolumento composto da (i) la remunerazione deliberata dall'Assemblea del 15 aprile 2015, corrisposta *pro rata temporis* fino al 31 maggio 2018, e (ii) la remunerazione deliberata dall'Assemblea del 1 giugno 2018, corrisposta *pro rata temporis* dal 1 giugno 2018.

(8) Compensi per la partecipazione al CNR corrisposti *pro rata temporis* fino al 31 maggio 2018 e compensi per la partecipazione al CCR corrisposti per l'intera durata dell'esercizio 2018.

(9) Emolumento deliberato dall'Assemblea del 1 giugno 2018, corrisposto *pro rata temporis* dal 1 giugno 2018.

(10) Compensi per la partecipazione al CCR per le riunioni avvenute dal 6 giugno 2018.

Tabella 1 – SEGUE:

Consiglio di Amministrazione di IGD														
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	Partecipazione agli utili						
Gian Maria Menabò	Amministratore	01/06/2018 31/12/2018	Approvazione e del bilancio 2020	Compensi in IGD	€ 11.726,03 ⁽¹¹⁾						€ 11.726,03			
				Compensi in società controllate e collegate										
				Totale	€ 11.726,03							€ 11.726,03		
Livia Salvini	Amministratore	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione e del bilancio 2020	Compensi in IGD	€ 18.552,06 ⁽¹²⁾	€ 8.581,51 ⁽¹³⁾					€ 27.133,57			
	Componente CNR e CPC	06/06/2018 31/12/2018		Compensi in società controllate e collegate										
	Componente CCR	01/01/2018 31/05/2018		Cessata	Totale	€ 18.552,06	€ 8.581,51					€ 27.133,57		
Timothy Guy Michele Santini	Amministratore	01/06/2018 31/12/2018	Approvazione e del bilancio 2020	Compensi in IGD	€ 11.726,03 ⁽¹⁴⁾	€ 2.250,00 ⁽¹⁵⁾					€ 13.976,03			
	Componente del CNR	06/06/2018 31/12/2018		Compensi in società controllate e collegate										
				Totale	€ 11.726,03	€ 2.250,00					€ 13.976,03			

(11) Emolumento deliberato dall'Assemblea del 1 giugno 2018, corrisposto *pro rata temporis* dal 1 giugno 2018.

(12) Emolumento composto da (i) la remunerazione deliberata dall'Assemblea del 15 aprile 2015, corrisposta *pro rata temporis* fino al 31 maggio 2018, e (ii) la remunerazione deliberata dall'Assemblea del 1 giugno 2018, corrisposta *pro rata temporis* dal 1 giugno 2018.

(13) Compensi per la partecipazione al CCR fino al 31 maggio 2018 e compensi per la partecipazione al CNR e al CPC dal 6 giugno 2018.

(14) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea del 1 giugno 2018, corrisposto *pro rata temporis* dal 1 giugno 2018.

(15) Compensi per la partecipazione al CNR per le riunioni avvenute dal 6 giugno 2018.

Tabella 1 - SEGUE:

Consiglio di Amministrazione di IGD														
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	Partecipazione agli utili						
Alessia Savino	Amministratore	01/06/2018 31/12/2018	Approvazione del bilancio 2020	Compensi in IGD	€11.726,03 ⁽¹⁶⁾						€11.726,03			
				Compensi in società controllate e collegate										
				Totale	€11.726,03							€11.726,03		
Eric Jean Véron	Amministratore	01/06/2018 31/12/2018	Approvazione del bilancio 2020	Compensi in IGD	€11.726,03 ⁽¹⁷⁾	€ 3.000,00 ⁽¹⁸⁾					€14.726,03			
				Compensi in società controllate e collegate										
	Componente del CPC	06/06/2018 31/12/2018		Totale	€11.726,03	€ 3.000,00					€14.726,03			

(16) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea del 1° giugno 2018, corrisposto *pro rata temporis* dal 1 giugno 2018.

(17) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea del 1° giugno 2018, corrisposto *pro rata temporis* dal 1 giugno 2018.

(18) Compensi per la partecipazione al CPC per le riunioni avvenute dal 6 giugno 2018.

Tabella 1 - SEGUE:

Consiglio di Amministrazione di IGD														
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	Partecipazione agli utili						
Fernando Pellegrini	Amministratore Vice Presidente Componente del CP	01/01/2018 31/05/2018	Cessata	Compensi in IGD	€ 27.510,96 ⁽¹⁹⁾						€ 27.510,96			
				Compensi in società controllate e collegate										
				Totale	€ 27.510,96							€ 27.510,96		
Aristide Canosani	Amministratore	01/01/2018 31/05/2018	Cessata	Compensi in IGD	€ 6.826,03 ⁽²⁰⁾						€ 6.826,03			
				Compensi in società controllate e collegate										
				Totale	€ 6.826,03							€ 6.826,03		
Leonardo Caporioni	Amministratore	01/01/2018 31/05/2018	Cessata	Compensi in IGD	€ 6.826,03 ⁽²¹⁾						€ 6.826,03			
				Compensi in società controllate e collegate										
				Totale	€ 6.826,03							€ 6.826,03		
Milva Carletti	Amministratore Componente del CNR	01/01/2018 31/05/2018	Cessata	Compensi in IGD	€ 6.826,03 ⁽²²⁾	€ 2.250,00 ⁽²³⁾					€ 9.076,03			
				Compensi in società controllate e collegate										
				Totale	€ 6.826,03	€ 2.250,00						€ 9.076,03		

(19) Emolumento fisso composto da (i) la remunerazione per la carica di consigliere come deliberato dall'Assemblea del 15 aprile 2015, corrisposto *pro rata temporis* fino al 31 maggio 2018 e (ii) il compenso per la carica di Vice Presidente come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2015, corrisposto *pro rata temporis* fino al 31 maggio 2018.

(20) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea del 15 aprile 2015, corrisposto *pro rata temporis* fino al 31 maggio 2018.

(21) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea del 15 aprile 2015, corrisposto *pro rata temporis* fino al 31 maggio 2018.

(22) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea del 15 aprile 2015, corrisposto *pro rata temporis* fino al 31 maggio 2018.

(23) Compensi per la partecipazione al CNR per le riunioni avvenute fino al 31 maggio 2018.

Tabella 1 – SEGUE

Consiglio di Amministrazione di IGD														
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	Partecipazione agli utili						
Matteo Cidonio	Amministratore Componente del CPC	01/01/2018 31/05/2018	Cessata	Compensi in IGD	€ 6.826,03 ⁽²⁴⁾						€ 6.826,03			
				Compensi in società controllate e collegate										
				Totale	€ 6.826,03							€ 6.826,03		
Gilberto Coffari	Componente ODV	06/06/2018 31/12/2018	Approvazione del bilancio 2020	Compensi in IGD	€ 6.826,03 ⁽²⁵⁾	-				€ 6.871,23 ⁽²⁶⁾	€ 13.697,26			
	Amministratore	01/01/2018 31/05/2018	Cessata	Compensi in società controllate e collegate										
				Totale	€ 6.826,03	-				€ 6.871,23	€ 13.697,26			
Andrea Parenti	Amministratore Componente CNR e CPC	01/01/2018 31/05/2018	Cessata	Compensi in IGD	€ 6.826,03 ⁽²⁷⁾	€ 2.250,00 ⁽²⁸⁾					€ 9.076,03			
				Compensi in società controllate e collegate										
				Totale	€ 6.826,03	€ 2.250,00						€ 9.076,03		

(24) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea del 15 aprile 2015, corrisposto *pro rata temporis* fino al 31 maggio 2018.

(25) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea del 15 aprile 2015, corrisposto *pro rata temporis* fino al 31 maggio 2018.

(26) Compenso per la carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs 231/2001 a decorrere dal 6 giugno 2018.

(27) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea del 15 aprile 2015, corrisposto *pro rata temporis* al 31 maggio 2018.

(28) Compensi per la partecipazione al CNR e al CPC per le riunioni avvenute fino al 31 maggio 2018.

Tabella 1 - SEGUE

COLLEGIO SINDACALE														
Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta 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 e del rapporto di lavoro	
							Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili						
Anna Maria Allievi	Presidente	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione del Bilancio 2020	Compensi in IGD	€ 27.901,54 ⁽²⁹⁾	-	-	-	-	-	€ 27.901,54	-	-	
				Compensi in soc. controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	€ 27.901,54								€ 27.901,54	
Roberto Chiusoli	Sindaco Effettivo	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione del Bilancio 2020	Compensi in IGD	€ 18.552,06 ⁽³⁰⁾	-	-	-	-	-	€ 18.552,06	-	-	
				Compensi in soc. controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	€ 18.552,06								€ 18.552,06	
Daniela Preite	Sindaco Effettivo	01/06/2018 31/12/2018	Approvazione del Bilancio 2020	Compensi in IGD	€ 11.726,03 ⁽³¹⁾	-	-	-	-	-	€ 11.726,03	-	-	
				Compensi in soc. controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	€ 11.726,03								€ 11.726,03	

(29) Emolumento composto da (i) la remunerazione deliberata dall'Assemblea del 15 aprile 2015, corrisposta *pro rata temporis* fino al 31 maggio 2018 e (ii) la remunerazione deliberata dall'Assemblea del 1° giugno 2018, corrisposta *pro rata temporis* dal 1° giugno 2018.

(30) Emolumento composto da (i) la remunerazione deliberata dall'Assemblea del 15 aprile 2015, corrisposta *pro rata temporis* fino al 31 maggio 2018 e (ii) la remunerazione deliberata dall'Assemblea del 1° giugno 2018, corrisposta *pro rata temporis* dal 1° giugno 2018.

(31) Emolumento determinato dall'Assemblea del 1° giugno 2018, corrisposto *pro rata temporis* dal 1° giugno 2018.

Tabella 1 - SEGUE

COLLEGIO SINDACALE														
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						
Pasquina Corsi	Sindaco Effettivo	01/01/2018 31/05/2018	Cessata	Compensi in IGD	€ 6.826,03 ⁽³²⁾	-	-	-	-	-	€ 6.826,03	-	-	
				Compensi in soc. controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	€ 6.826,03								€ 6.826,03	

(32) Emolumento deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2015, corrisposto *pro rata temporis* fino al 31 maggio 2018.

TABELLA 1 - SEGUE

DIRETTORE ALLA GESTIONE E DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE													
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	Partecipazione agli utili					
Daniele Cabuli	Direttore Generale alla Gestione		-	<i>Compensi in IGD</i>	€ 170.934,04	-	€ 37.253,40 ⁽³³⁾	-	€ 21.586,21 ⁽³⁴⁾	-	€ 229.773,71	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Totale</i>	€ 170.934,04	-	€ 37.253,40	-	€ 21.586,21	-	€ 229.773,71	-	-
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n 4)	-		-	<i>Compensi in IGD</i>	€ 548.490,94	-	€ 115.718,60 ⁽³⁵⁾	-	€ 77.393,10 ⁽³⁶⁾	-	€ 741.603,64	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	
				<i>Totale</i>	€ 548.490,94	-	€ 115.719,60	-	€ 77.393,10	-	€ 741.603,64	-	-

(33) Si tratta dell' importo stimato della componente variabile, riferito al 2018, comprensivo sia della quota di breve periodo sia del piano di LTIP 2017-2018 riferita all'esercizio 2018.

(34) Si tratta dell'importo del premio assicurativo annuo versato relativo all' assistenza integrativa (caso morte, invalidità permanente) previsto dal Contratto Nazionale dei Dirigenti delle Imprese Cooperative e accordi successivi.

(35) Si tratta dell' importo stimato della componente variabile, riferito al 2018, comprensivo sia della quota di breve periodo sia del piano di LTIP 2017-2018 riferita all'esercizio 2018.

(36) Si tratta dell'importo del premio assicurativo annuo versato relativo all' assistenza integrativa (caso morte, invalidità permanente) previsto dal Contratto Nazionale dei Dirigenti delle Imprese Cooperative e accordi successivi.

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	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogati/Erogabili	Ancora differiti	
Claudio Albertini	Amministratore Delegato	Compenso variabile di breve periodo 2018	€ 75.000,00 ⁽³⁷⁾	–	–	–	–	–	–
		Compenso variabile di breve periodo 2017					€ 93.750,00 ⁽³⁸⁾		
		Piano LTIP 2017-2018	€ 37.500,00 ⁽³⁹⁾				€ 25.000,00		
		Compensi in società controllate e collegate	–	–	–	–	–	–	–
		Totale	–	€ 112.500,00	–	–	–	€ 118.750,00	–
Daniele Cabuli	Direttore Generale alla Gestione	Compenso variabile di breve periodo 2018	€ 33.528,00 ⁽⁴⁰⁾	–	–	–	–	–	–
		Compenso variabile di breve periodo 2017					€ 27.008,71 ⁽⁴¹⁾		
		Piano LTIP 2017-2018	€ 3.725,00 ⁽⁴²⁾				4.656,67		
		Compensi in società controllate e collegate	–	–	–	–	–	–	–
		Totale	–	€ 37.253,00	–	–	–	€ 31.665,38	–

(37) La verifica definitiva circa il raggiungimento degli obiettivi di performance per il 2018 sarà effettuata a seguito dell'approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2018. L'erogazione dell'incentivo avverrà nel corso del 2019. Per completezza, si segnala che, nel corso del 2018, l'Amministratore Delegato ha percepito un compenso variabile per l'esercizio 2017 pari a complessivi Euro 93.750,00 imputabili all'incentivo di breve periodo relativo all'esercizio 2017.

(38) Tale importo fa riferimento al compenso variabile di breve periodo per l'esercizio 2017, erogato nel corso dell'esercizio 2018.

(39) Tale importo fa riferimento al compenso variabile di medio-lungo termine riferito agli esercizi 2017-2018 relativo al piano LTIP 2017-2018, subordinato al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari riferiti al Piano Industriale 2016-2018. Il raggiungimento di tali obiettivi deve essere verificato dal CNR successivamente alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativo all'esercizio 2018. L'erogazione dell'incentivo avverrà nel corso del 2019.

(40) Tale importo corrisponde al compenso variabile di breve periodo che si stima sarà corrisposto al Direttore Generale alla Gestione per l'esercizio 2018. La verifica definitiva circa il raggiungimento degli obiettivi di performance per il 2018 sarà effettuata a seguito dell'approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2018. L'erogazione dell'incentivo avverrà nel corso del 2019.

(41) Tale importo fa riferimento al compenso variabile di breve periodo per l'esercizio 2017, erogato nel corso dell'esercizio 2018.

(42) Tale importo fa riferimento al compenso variabile di medio-lungo termine per gli esercizi 2017-2018 relativo al piano LTIP 2017-2018, subordinato al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari riferiti al Piano Industriale 2016-2018. Il raggiungimento di tali obiettivi deve essere verificato dal CNR successivamente alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativo all'esercizio 2018. L'erogazione dell'incentivo avverrà nel corso del 2019.

Tabella 2 - SEGUE

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	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 4)	-	Compenso variabile di breve periodo 2018	€ 104.701,21 ⁽⁴³⁾	-	-	-	-	-	-
		Compenso variabile di breve periodo 2017					€ 95.622,61 ⁽⁴⁴⁾		
		Piano LTIP 2017-2018	€ 11.017,39 ⁽⁴⁵⁾				€ 10.814,93		
		Compenso in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-
		Totale	-	€ 115.718,60	-	-	-	€ 106.437,57	-

(43) Tale importo corrisponde al compenso variabile di breve periodo che si stima sarà corrisposto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2018. La verifica definitiva circa il raggiungimento degli obiettivi di performance per il 2018 sarà effettuata a seguito dell'approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2018. L'erogazione dell'incentivo avverrà nel corso del 2019.

(44) Tale importo fa riferimento al compenso variabile di breve periodo per l'esercizio 2017, erogato nel corso dell'esercizio 2018.

(45) I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono destinatari del piano LTIP 2017-2018, subordinato al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari riferiti al Piano Industriale 2016-2018. Il raggiungimento di tali obiettivi 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 2018. Sarà erogato nel corso del 2019.

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.

Consiglio di Amministrazione in carica						
Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2017⁽⁴⁶⁾	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2018
Elio Gasperoni	Presidente del CdA					
Claudio Albertini	Amministratore Delegato		15.000	5.355		20.355
Rossella Saoncella	Vice Presidente del CdA					
Luca Dondi Dall'Orologio	Amministratore					
Elisabetta Gualandri	Amministratore		700	250		950
Sergio Lugaresi	Amministratore					
Gian Maria Menabò	Amministratore					
Livia Salvini	Amministratore					
Timothy Santini	Amministratore					
Alessia Savino	Amministratore					
Eric Jean Véron	Amministratore					

(46) Il numero di azioni è stato calcolato tenendo conto degli effetti del raggruppamento delle azioni ordinarie realizzato nel corso del 2018. In particolare si segnala che, a seguito della deliberazione dell'Assemblea straordinaria della Società del 12 febbraio 2018, in data 19 febbraio 2018 è stato eseguito il raggruppamento delle azioni ordinarie IGD, nel rapporto di n. 1 nuova azione ordinaria ogni n. 10 azioni ordinarie esistenti.

Amministratori cessati nel corso dell'esercizio 2018						
Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2017 ⁽⁴⁷⁾	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla data di cessazione della carica (31.05.2018)
Fernando Pellegrini	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione					
Aristide Canosani	Amministratore					
Leonardo Caporioni	Amministratore					
Milva Carletti	Amministratore					
Matteo Cidonio	Amministratore					
Coffari Gilberto	Amministratore		8.443	3.015		11.458
Andrea Parenti*	Amministratore		10.000	3.570		13.570

* azioni detenute tramite la società Proauditconsult S.r.l.

(47) Il numero di azioni è stato calcolato tenendo conto degli effetti del raggruppamento delle azioni ordinarie realizzato nel corso del 2018.

Collegio Sindacale in carica						
Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2017⁽⁴⁸⁾	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2018
Anna Maria Allievi	Presidente del Collegio Sindacale					
Roberto Chiusoli	Sindaco Effettivo					
Daniela Preite	Sindaco Effettivo					

Sindaci cessati nel corso dell'esercizio 2018						
Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2017⁽⁴⁹⁾	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla data di cessazione della carica (31.05.2018)
Pasquina Corsi	Sindaco Effettivo					

(48) Il numero di azioni è stato calcolato tenendo conto degli effetti del raggruppamento delle azioni ordinarie realizzato nel corso del 2018.

(49) Il numero di azioni è stato calcolato tenendo conto degli effetti del raggruppamento delle azioni ordinarie realizzato nel corso del 2018.

Nella seguente tabella sono indicate le partecipazioni detenute 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 2017 ⁽⁵⁰⁾	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2018
Daniele Cabuli	Direttore Generale alla Gestione	IGD	13.000	4.640		17.640

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 2017 ⁽⁵¹⁾	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2018
4	IGD	16.653 ⁽⁵²⁾	5.940	-	22.593 ⁽⁵³⁾

(50) Il numero di azioni è stato calcolato tenendo conto degli effetti del raggruppamento delle azioni ordinarie realizzato nel corso del 2018.

(51) Il numero di azioni è stato calcolato tenendo conto degli effetti del raggruppamento delle azioni ordinarie realizzato nel corso del 2018.

(52) Tale dato include le azioni detenute alla fine dell'esercizio 2017 dal dirigente con responsabilità strategiche nominato nel maggio 2018.

(53) Tale dato include le azioni detenute alla fine dell'esercizio 2018 dal dirigente con responsabilità strategiche cessato in data 31 dicembre 2018.



.....
CENTRO NOVA
BOLOGNA

.....
 Apertura 1995

Ampliamento 2008

GLA galleria mq 12.740

GLA ancora alimentare mq 18.188



4.311.357 visitatori nel 2018



igd SIC
SPAZI DAVIVERE

Via Trattati Comunitari
Europei 1957-2007
n. 13, Bologna
Italia

t. +39 051 509111
f. +39 051 509247

www.gruppoigd.it
info@gruppoigd.it