

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

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

Redatta ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-ter e 6 del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58
(Testo Unico della Finanza - TUF)

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2020

Disponibile sul sito www.gruppoigd.it

igd SIIQ
SPAZI DAVIVERE



// GLOSSARIO

Codice / Codice di Autodisciplina

Consiglio di Amministrazione

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Gruppo

IGD / la Società

Piano Long Term Incentive (LTI)

Piano Industriale 2016-2018

Piano Strategico 2019-2021

Politica di Remunerazione

Regolamento Emittenti

RAL

TUF

// GLOSSARIO

// Codice/Codice di Autodisciplina

Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato dal Comitato per la Corporate Governance costituito ad opera di Borsa Italiana S.p.A., ABI, ANIA, Assogestioni, Assonime e Confindustria, in vigore alla data della Relazione.

// 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 SIIQ S.p.A.

// Piano Long Term Incentive (LTI)

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 27 febbraio 2020, 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.



// RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

INDICE DETTAGLIATO

Sezione I

Sezione II

1.1 Consiglio di Amministrazione

1.1.1 Amministratore Delegato

1.1.2 Presidente del Consiglio di Amministrazione

1.1.3 Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

1.1.4 Altri componenti del Consiglio di Amministrazione

1.1.5 Componenti dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione

1.1.5.1 Comitato Controllo e Rischi

1.1.5.2 Comitato per le Operazioni con Parti Correlate

1.1.5.3 Comitato per le Nomine e per la Remunerazione

1.2 Collegio Sindacale

1.3 Direttore Generale alla Gestione

1.4 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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

2 Tabelle

Sezione III

// 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 definisce e rivede annualmente la Politica di Remunerazione, sulla base delle proposte formulate dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione (cfr. infra sub lettera b), nonché in occasione di eventuali modifiche alla stessa.

La Politica di Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio.

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 Saponcella (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 motiva-

re 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 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, durata 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 nonché a contribuire alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della 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 tenendo conto degli interessi degli altri stakeholders rilevanti per la Società;

> 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 (cfr. *infra paragrafo n*).

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato la Politica di Remunerazione in data 27 febbraio 2020, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione riunitosi in data 21 febbraio 2020.

La Politica di Remunerazione ha durata annuale e 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 2020.

Il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione ha ritenuto di non apportare modifiche significative alla Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2020 rispetto alla

politica remunerativa relativa all'esercizio 2019, la quale era stata aggiornata dal Consiglio di Amministrazione in data 26 febbraio 2019 al fine di tener conto del rinnovo del Consiglio di Amministrazione avvenuto in data 1° giugno 2018 e dell'approvazione del Piano Strategico 2019-2021. In particolare, in attesa dell'emanazione delle disposizioni regolamentari da parte di Consob di recepimento della Direttiva 2017/828/UE cd. Shareholders Rights Directive II, la Politica di Remunerazione recepisce le novità legislative ricavabili dalla nuova formulazione dell'art. 123-ter TUF e, strettamente, applicabili.

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 inve-

stiti 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;
- > 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 LTI 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.

La seguente tabella sintetizza le principali caratteristiche del Piano LTI 2019-2021 rivolto all'Amministratore Delegato.

LTI 2019-2021	
Durata	3 anni
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> > Loan to Value al di sotto del 45% > FFO cumulato pari a Euro 258 milioni
Trattamento in caso di <i>over-performance</i>	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%

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 *perfor-*

mance 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:

> Il raggiungimento dei ricavi totali della gestione caratteristica come da *budget*;

> 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 LTI 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.

La seguente tabella sintetizza le principali caratteristiche del Piano LTI 2019-2021 rivolto al Direttore Generale alla Gestione e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

LTI 2019-2021	
Durata	3 anni
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> > Loan to Value al di sotto del 45% > FFO cumulato pari a Euro 258 milioni
Trattamento in caso di <i>over-performance</i>	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%

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 del-

la 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 LTI 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 LTI 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 LTI 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 Auto-disciplina, 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.

n-bis) Politica in materia di remunerazione dei componenti del 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.

In particolare, ai sensi dell'art. 2402 cod. civ. e dell'art. 26.11 dello Statuto, la remunerazione dei sindaci è determinata dall'assemblea degli azionisti di IGD.

In data 1° giugno 2018, l'Assemblea ha determinato il compenso annuo lordo spettante al Presidente del Collegio Sindacale in complessivi Euro 30.000,00 e il compenso annuo lordo spettante ai sindaci effettivi in complessivi Euro 20.000,00.

Ai Sindaci compete, altresì, il rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle loro funzioni.

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.

p) Elementi della Politica di Remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, la Società può derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione in presenza di circostanze eccezionali, per tali intendendosi le situazioni in cui la deroga alla Politica è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo comples-

so o per assicurarne la sua capacità di stare sul mercato.

Tale deroga può essere applicata ai seguenti elementi della Politica:

> Le componenti fisse e variabili della remunerazione dei soggetti destinatari della Politica, ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il peso attribuito a ciascuna di tali componenti nell'ambito della retribuzione complessiva, gli obiettivi di *performance* al cui raggiungimento le componenti variabili sono subordinate, i relativi termini di maturazione nonché la previsione di componenti della remunerazione basate su azioni;

> La previsione di eventuali bonus o emolumenti di natura straordinaria;

> La previsione e/o l'entità di trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Ogni eventuale deroga temporanea alla Politica di Remunerazione deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, e fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010 e dalla Procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate, ove applicabili.

La delibera del Consiglio di Amministrazione determina la durata di tale deroga e gli elementi specifici della Politica che vengono derogati, nel rispetto di quanto sopra indicato.

// 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 2019

Nella presente sezione della Relazione sulla Remunerazione sono illustrati nominativamente i compensi relativi all'esercizio 2019 spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché al Direttore Generale alla Gestione.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, l'Assemblea delibera in senso favorevole o contrario sulla presente sezione della Relazione sulla Remunerazione. Tale deliberazione non è vincolante.

> 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 2019.

1.1 // Consiglio di Amministrazione

1.1.1 // Amministratore Delegato

Nel corso dell'esercizio 2019, 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 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 2019:

> Componente fissa composta:

> Da un compenso annuo lordo relativo alla carica di consigliere di amministrazione pari a Euro 20.000,00 per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2019, secondo quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 1° giugno 2018;

> Da un compenso complessivo lordo di Euro 300.000,00 per la carica di Amministratore Delegato per il periodo compreso tra il 1 gennaio 2019 e il 31 dicembre 2019, 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 2019, la componente variabile della remunerazione è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 2 maggio 2019 su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale.

In particolare, con riferimento all'esercizio 2019, l'Amministratore Delegato è stato destinatario di:

> Un compenso variabile di breve periodo - che rappre-

senta 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 2019 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 2019. L'incentivo maturato, nella percentuale massima del 37,5% del compenso fisso, sarà quantificato e corrisposto nel corso dell'esercizio 2020;

> Un compenso variabile di medio lungo periodo previsto dal Piano LTI 2019-2021 - 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 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 di una determinata soglia (inferiore al 45%);

> Al raggiungimento di un livello di FFO cumulato pari ad Euro 258 milioni.

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. Pertanto, l'emolumento previsto dal Piano LTI 2019 - 2021, stimato in Euro 30.000,00 lordi per l'esercizio 2019, sarà definito e corrisposto nel corso dell'esercizio 2022.

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 2019, l'Amministratore Delegato ha percepito (i) Euro 69.658,00 lordi, quale compenso variabile di breve periodo per l'e-

esercizio 2018, 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 2018 e (ii) Euro 66.080,00 quale compenso variabile di medio-lungo termine per gli esercizi 2017-2018 relativo al piano LTI 2017-2018, a fronte del raggiungimento degli obiettivi economico-finanziari riferiti al Piano Industriale 2016-2018 e segnatamente (aa) al mantenimento del rapporto Loan to Value al di sotto di una determinata soglia (inferiore al 50%); e (bb) 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).

1.1.2 // Presidente del Consiglio di Amministrazione

Nel corso dell'esercizio 2019, 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 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 20.000,00 per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2019, secondo quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 1° giugno 2018;

> Da un compenso pari a Euro 75.000,00 per la carica di Presidente per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2019, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione 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 2019, la carica di Vice Presidente di IGD è stata ricoperta 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.

Il compenso complessivo del Vice Presidente è composto:

> Da un compenso annuo lordo pari ad Euro 20.000,00 relativo alla carica di consigliere di amministrazione per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2019, secondo quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 1° giugno 2018;

> Da un compenso relativo alla carica di Vice Presidente pari a Euro 25.000,00, corrisposto per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2019, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 6 giugno 2018.

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

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 2019, il Consiglio di Amministrazione di IGD è stato composto 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.

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.

nministrazione.

Per l'esercizio 2019, il Comitato Controllo e Rischi di IGD è stato composto 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 annuo pari a Euro 12.000,00 per il Presidente e pari a Euro 8.000,00 per gli altri componenti del Comitato.

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 2019, il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate di IGD è stato composto dai Consiglieri Luca Dondi Dall'Orologio, Livia Salvini e Eric Jean Véron. 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 2019, il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate si è riunito 2 volte in data 23 gennaio 2019 e in data 4 novembre 2019. Pertanto, nel corso del 2019, tutti i componenti del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (Luca Dondi Dall'Orologio, Livia Salvini ed Eric Jean Véron) hanno percepito un compenso pari ad Euro 1.500 (pari a 2 gettoni di presenza).

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 2019, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione di IGD è stato composto: 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 2019, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione si è riunito 5 volte nelle seguenti date: 14 febbraio 2019, 18 febbraio 2019, 26 febbraio 2019, 28 marzo 2019 e 2 maggio 2019. Pertanto nel corso del 2019 i componenti del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione hanno percepito i seguenti compensi: il Presidente Rossella Saoncella e il Consigliere Timothy Guy Michele Santini hanno percepito un compenso pari ad Euro 3.750,00 (pari a 5 gettoni di presenza); Livia Salvini ha percepito un compenso di Euro 3.000,00 (pari a 4 gettoni di presenza).

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 2019, il Collegio Sindacale di IGD è stato composto 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.

1.3 // Direttore Generale alla Gestione

Nel corso dell'esercizio 2019, 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 2019.

> **Componente fissa:** complessivi Euro 187.664,86 lordi;

> **Benefici non monetari:** complessivi Euro 19.883,61 lordi;

> **Componente variabile:** complessivi Euro 56.071,19 lordi, comprensivo sia della quota di breve periodo sia della quota parte del piano LTI 2019-2021 e riferita all'esercizio 2019.

In particolare, con riferimento all'esercizio 2019, il Direttore Generale alla Gestione è stato destinatario di una componente variabile di breve periodo - che rappresenta il 75% della remunerazione variabile complessiva e non può superare il 30% della RAL percepita nell'esercizio precedente a quello di erogazione - subordinata al raggiungi-

mento 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 5% della componente variabile di breve periodo;

> Due obiettivi di *performance* individuali, per una percentuale pari al 50% della componente variabile, e segnatamente:

> Il raggiungimento dei ricavi totali della gestione caratteristica come da *budget*;

> Il raggiungimento del livello di FFO come da budget.

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 2019. L'incentivo maturato, stimato in Euro 42.053,39, sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2020.

Il Direttore Generale alla Gestione è altresì destinatario del piano di LTI 2019-2021 - che rappresenta il 25% della remunerazione variabile complessiva e non può superare il 10% della RAL percepita nei tre esercizi antecedenti a quello di erogazione - subordinato 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 un FFO cumulato pari ad Euro 258 milioni.

Il raggiungimento dei citati obiettivi triennali 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 2021. Pertanto, l'incentivo relativo al Piano LTI 2019- 2021, stimato per l'esercizio 2019 in Euro 14.017,80 lordi, sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2022.

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

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 2019, il Direttore Generale alla Gestione ha percepito (i) Euro 22.352,04 lordi, quale compenso variabile di breve periodo per l'esercizio 2018, 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 2018 e (ii) Euro 9.313,34 lordi quale compenso variabile di medio-lungo termine per gli esercizi 2017-2018 relativo al piano LTI 2017-2018, a fronte del raggiungimento degli obiettivi economico-finanziari riferiti al Piano Industriale 2016-2018 e segnatamente (aa) al mantenimento del rapporto *Loan to Value* al di sotto di una determinata soglia (inferiore al 50%); e (bb) 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).

1.4 // Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nel corso del 2019, 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 "Patrimonio, Sviluppo e Gestione Rete", il direttore dell'area "Finanza e Tesoreria", nonché il direttore dell'area "Pianificazione, Controllo e Investor Relations".

In ottemperanza alla normativa vigente, 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 546.640,63 lordi (1);

> **Benefici non monetari:** complessivi Euro 62.438,59 lordi;

> **Componente variabile:** complessivi Euro 158.962,80 lordi, comprensivo sia della quota di breve periodo sia della quota parte del piano LTI 2019-2021 e riferita all'esercizio 2019.

In particolare, con riferimento all'esercizio 2019, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati destinatari di una componente variabile di breve periodo - che rappresenta il 75% della remunerazione variabile complessiva e non può superare il 30% della RAL percepita nell'esercizio precedente 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;

> *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, 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 è legata ai risultati raggiunti nel 2018, per una percentuale pari al 50% 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 2019. L'incentivo complessivo maturato, stimato pari ad Euro 119.222,10 lordi per l'esercizio 2019, sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2020.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono altresì destinatari del piano LTI 2019-2021 - che rappresenta il 25% della remunerazione variabile complessiva e non può superare il 10% della RAL percepita nei tre esercizi antecedenti a quello di erogazione - subordinato al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari 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 ad Euro 258 milioni.

Il raggiungimento dei citati obiettivi triennali 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 2021. Pertanto, l'incentivo relativo al Piano LTI 2019 - 2021, stimato per l'esercizio 2019 in Euro 39.740,70 lordi, sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2022.

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 2019, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno percepito complessivamente (i) Euro 72.993,48 lordi, quale compenso variabile di breve periodo per l'esercizio 2018, 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 2018 e (ii) Euro 13.708,80 lordi, quale compenso variabile di medio-lungo termine per gli esercizi 2017-2018 relativo al piano LTI 2017-2018, a fronte del raggiungimento degli obiettivi economico-finanziari riferiti al Piano Industriale 2016-2018 e segnatamente (aa) al mantenimento del rapporto *Loan to Value* al di sotto di una determinata soglia (inferiore al 50%); e (bb) 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).

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 LTI, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2020, 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 (**"Destinatari"**), disciplina gli effetti della cessazione dalla carica e/o della risoluzione del rapporto di lavoro.

In particolare, il regolamento del Piano LTI ha disciplinato le ipotesi di:

(i) Risoluzione consensuale del rapporto, previo consenso scritto di IGD;

(ii) Licenziamento privo di giustificata causa 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 tali ipotesi, l'ammontare dell'incentivo sarà riproporzionato e gli obiettivi di *performance* saranno ridefiniti così da tenere conto della effettiva permanenza (*pro rata temporis*) dei Destinatari nella Società. 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 giustificata causa o di dimissioni non per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del codice civile di uno dei Destinatari, 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 2019.

> 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 2019

Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI IGD		CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI IGD					Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
				Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale		Fair Value dei compensi
Elio Gasperoni	Presidente del C.d.a Amministratore	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione del bilancio 2020	Compensi in IGD	€ 95.000						€ 95.000	
				Compensi in società controllate e collegate								
				Totale	€ 95.000					€ 95.000		
Claudio Albertini	Amministratore Delegato Amministratore	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione del bilancio 2020	Compensi in IGD	€ 320.000		€ 150.000 (2)				€ 470.000	
				Compensi in società controllate e collegate								
				Totale	€ 320.000		€ 150.000			€ 470.000		
Rossella Saoncella	Vicepresidente, Amministratore, e Presidente del CNR	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione del bilancio 2020	Compensi in IGD	€ 45.000	€ 3.750					€ 48.750	
				Compensi in società controllate e collegate								
				Totale	€ 45.000	€ 3.750				€ 48.750		
Luca Dondi Dall'Orologio	Amministratore, componente del CCR e Presidente del CPC	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione del bilancio 2020	Compensi in IGD	€ 20.000	€ 9.500					€ 29.500	
				Compensi in società controllate e collegate								
				Totale	€ 20.000	€ 9.500				€ 29.500		
Elisabetta Gualandri	Amministratore e Presidente del CCR	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione del bilancio 2020	Compensi in IGD	€ 20.000	€ 12.000					€ 32.000	
				Compensi in società controllate e collegate								
				Totale	€ 20.000	€ 12.000				€ 32.000		

(2). Tale voce include una stima (a) dell'importo 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 300.000,00 annui) relativo al 2019 e (b) dell'importo erogabile a valere sul piano LTI 2019-2021 riferito all'esercizio 2019 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 Strategico 2019-2021 (ciascuno dei quali incide in misura pari al 50% dell'incentivo) e, segnatamente: (i) al mantenimento del rapporto Loan to Value al di sotto del 45% e (ii) al raggiungimento di un livello di FFO cumulato pari ad Euro 258 milioni. Il raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano LTI 2019-2021 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 2021. Tale incentivo sarà erogato nel corso del 2022.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI IGD

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 del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Sergio Lugaesi	Amministratore e Componente del CCR	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione del bilancio 2020	Compensi in IGD	€ 20.000	€ 8.000				€ 28.000		
				Compensi in società controllate e collegate								
				Totale	€ 20.000	€ 8.000			€ 28.000			
Gian Maria Menabò	Amministratore	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione del bilancio 2020	Compensi in IGD	€ 20.000					€ 20.000		
				Compensi in società controllate e collegate								
				Totale	€ 20.000			€ 20.000				
Livia Salvini	Amministratore e Componente del CNR e del CPC	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione del bilancio 2020	Compensi in IGD	€ 20.000	€ 4.500				€ 24.500		
				Compensi in società controllate e collegate								
				Totale	€ 20.000	€ 4.500			€ 24.500			
Timothy Guy Michele Santini	Amministratore e Componente del CNR	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione del bilancio 2020	Compensi in IGD	€ 20.000	€ 3.750				€ 23.750		
				Compensi in società controllate e collegate								
				Totale	€ 20.000	€ 3.750			€ 23.750			
Alessia Savino	Amministratore	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione del bilancio 2020	Compensi in IGD	€ 20.000					€ 20.000		
				Compensi in società controllate e collegate								
				Totale	€ 20.000			€ 20.000				
Eric Jean Véron	Amministratore e Componente del CPC	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione del bilancio 2020	Compensi in IGD	€ 20.000	€ 1.500				€ 21.500		
				Compensi in società controllate e collegate								
				Totale	€ 20.000	€ 1.500			€ 21.500			

COLLEGIO SINDACALE

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 del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Anna Maria Allievi	Presidente	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione del bilancio 2020	Compensi in IGD	€ 30.000					€ 30.000		
				Compensi in società controllate e collegate								
				Totale	€ 30.000					€ 30.000		
Roberto Chiusoli	Sindaco Effettivo	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione del bilancio 2020	Compensi in IGD	€ 20.000					€ 20.000		
				Compensi in società controllate e collegate								
				Totale	€ 20.000					€ 20.000		
Daniela Preite	Sindaco Effettivo	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione del bilancio 2020	Compensi in IGD	€ 20.000					€ 20.000		
				Compensi in società controllate e collegate								
				Totale	€ 20.000					€ 20.000		

DIRETTORE ALLA GESTIONE E DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

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 del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Daniele Cabuli	Direttore Generale alla Gestione			Compensi in IGD	€ 187.664,86		€ 56.071,19 ⁽³⁾	€ 19.883,61 ⁽⁴⁾		€ 263.619,66		
				Compensi in società controllate e collegate								
				Totale	€ 187.664,86		€ 56.071,19	€ 19.883,61	€ 263.619,66			
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n 4)				Compensi in IGD	€ 546.640,63		€ 158.962,80 ⁽⁵⁾	€ 62.438,59 ⁽⁶⁾		€ 768.042,02		
				Compensi in società controllate e collegate								
				Totale	€ 546.640,63		€ 158.962,80	€ 62.438,59	€ 768.042,02			

(3). Si tratta dell'importo stimato della componente variabile, riferito al 2019, comprensivo sia della quota di breve periodo sia della quota parte del piano di LTI 2019-2021 riferita all'esercizio 2019.

(4). 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.

(5). Si tratta dell'importo stimato della componente variabile, riferito al 2019, comprensivo sia della quota di breve periodo sia della quota parte del piano di LTI 2019-2021 riferita all'esercizio 2019.

(6). 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	
Claudio Albertini	Amministratore Delegato	Compenso variabile di breve periodo 2019	€ 120.000,00 ⁽⁷⁾					
		Piano LTI 2019 - 2021	€ 30.000,00 ⁽⁸⁾					
		Compenso variabile di breve periodo 2018				€ 69.658,00 ⁽⁹⁾		
		Piano LTI 2017 - 2018				€ 66.080,00 ⁽¹⁰⁾		
		Totale	€ 150.000,00				€ 135.738,00	
Daniele Cabuli	Direttore Generale alla Gestione	Compenso variabile di breve periodo 2019	€ 42.053,39 ⁽¹¹⁾					
		Piano LTI 2019 - 2021	€ 14.017,80 ⁽¹²⁾					
		Compenso variabile di breve periodo 2018				€ 22.352,04 ⁽¹³⁾		
		Piano LTI 2017 - 2018				€ 9.313,34 ⁽¹⁴⁾		
		Totale	€ 56.071,19				€ 31.665,38	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 4)		Compenso variabile di breve periodo 2019	€ 119.222,10 ⁽¹⁵⁾					
		Piano LTI 2019 - 2021	€ 39.740,70 ⁽¹⁶⁾					
		Compenso variabile di breve periodo 2018				€ 72.993,48 ⁽¹⁷⁾		
		Piano LTI 2017 - 2018				€ 13.708,80 ⁽¹⁸⁾		
		Totale	€ 158.962,80				€ 86.702,28	

(7). La verifica definitiva circa il raggiungimento degli obiettivi di performance per il 2019 sarà effettuata a seguito dell'approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2019. L'erogazione dell'incentivo avverrà nel corso del 2020. Per completezza si segnala che nel corso del 2019, l'Amministratore Delegato ha percepito un compenso variabile (comprensivo sia della quota di breve sia della quota di lungo) riferito rispettivamente all'esercizio 2018 e al biennio 2017-2018, pari a complessivi Euro 135.738,00 lordi.

(8). Tale importo fa riferimento al compenso variabile di medio-lungo termine stimato e riferito all'esercizio 2019 relativo al piano LTI 2019-2021, subordinato al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari riferiti al Piano strategico 2019-2021. 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 2021. L'erogazione dell'incentivo avverrà nel corso del 2022.

(9). Tale importo fa riferimento al compenso variabile di breve periodo per l'esercizio 2018, erogato nel corso dell'esercizio 2019.

(10). Tale importo fa riferimento al compenso variabile di medio-lungo termine relativo al Piano LTI 2017-2018, erogato nel corso dell'esercizio 2019.

(11). Tale importo corrisponde al compenso variabile di breve periodo che si stima sarà corrisposto al Direttore Generale alla Gestione per l'esercizio 2019. La verifica definitiva circa il raggiungimento degli obiettivi di performance per il 2019 sarà effettuata a seguito dell'approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2019. L'erogazione dell'incentivo avverrà nel corso del 2020.

(12). Tale importo fa riferimento al compenso variabile di medio-lungo termine stimato e riferito all'esercizio 2019 relativo al piano LTI 2019-2021, subordinato al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari riferiti al Piano strategico 2019-2021. 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 2021. L'erogazione dell'incentivo avverrà nel corso del 2022.

(13). Tale importo fa riferimento al compenso variabile di breve periodo per l'esercizio 2018, erogato nel corso dell'esercizio 2019.

(14). Tale importo fa riferimento al compenso variabile di medio-lungo termine relativo al Piano LTI 2017-2018, erogato nel corso dell'esercizio 2019.

(15). Tale importo corrisponde al compenso variabile di breve periodo che si stima sarà corrisposto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2019. La verifica definitiva circa il raggiungimento degli obiettivi di performance per il 2019 sarà effettuata a seguito dell'approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2019. L'erogazione dell'incentivo avverrà nel corso del 2020.

(16). Tale importo fa riferimento al compenso variabile di medio-lungo termine stimato e riferito all'esercizio 2019 relativo al piano LTI 2019-2021, subordinato al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari riferiti al Piano strategico 2019-2021. 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 2021. L'erogazione dell'incentivo avverrà nel corso del 2022.

(17). Tale importo fa riferimento al compenso variabile di breve periodo per l'esercizio 2018, erogato nel corso dell'esercizio 2019.

(18). Tale importo fa riferimento al compenso variabile di medio-lungo termine relativo al Piano LTI 2017-2018, erogato nel corso dell'esercizio 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 AL 31/12/2019

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2018	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2019
Elio Gasperoni	Presidente del CdA					
Claudio Albertini	Amministratore Delegato		20.355			20.355
Rossella Saoncella	Vice Presidente del CdA					
Luca Dondi Dall'Orologio	Amministratore					
Elisabetta Gualandri	Amministratore		950			950
Sergio Lugaresi	Amministratore					
Gian Maria Menabò	Amministratore					
Livia Salvini	Amministratore					
Timothy Santini	Amministratore					
Alessia Savino	Amministratore					
Eric Jean Véron	Amministratore					

> COLLEGIO SINDACALE IN CARICA AL 31/12/2019

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2018	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2019
Anna Maria Allievi	Presidente del Collegio Sindacale					
Roberto Chiusoli	Sindaco Effettivo					
Daniela Preite	Sindaco Effettivo					

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 2018	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2019
Daniele Cabuli	Direttore Generale alla Gestione	IGD	17.640			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 2018	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2019
4	IGD	21.958¹⁹	7.310		29.268

(19). Tale dato fa riferimento al numero di azioni IGD possedute al 31 dicembre 2018 dagli attuali dirigenti con responsabilità strategiche della Società. Il dato è stato rielaborato rispetto alla voce corrispondente riportata nella Relazione sulla Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società il 26 febbraio 2019, che includeva le azioni detenute alla fine dell'esercizio 2018 da un dirigente con responsabilità strategiche cessato in data 31 dicembre 2018.





info@gruppoigd.it
+39 051 509111

Via Trattati Comunitari Europei
1957-2007, n. 13 40127 Bologna



www.gruppoigd.it