

Immobiliare Grande Distribuzione
Società di investimento Immobiliare Quotata S.p.A.
in sigla IGD SIIG 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 25 febbraio 2021

Disponibile sul sito www.gruppoigd.it

igd **SIIG**
SPAZI DAVIVERE



// GLOSSARIO

Codice / Codice di Corporate Governance

Consiglio di Amministrazione

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Gruppo

IGD / la Società

Piano Long Term Incentive (LTI)

Piano Strategico 2019-2021

Politica di Remunerazione

Regolamento Emittenti

RAL

TUF

// GLOSSARIO

// Codice / Codice di Corporate Governance

Il Codice di Corporate Governance 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 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 25 febbraio 2021, 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 progressiva/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 - Politica di Remunerazione	1.2	Collegio Sindacale
		1.3	Direttore Generale alla Gestione
	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 2020	1.4	Dirigenti con Responsabilità Strategiche
		2	Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto
1	Remunerazione corrisposta	3	Deroghe alla politica di remunerazione
1.1	Consiglio di Amministrazione	4	Meccanismi di correzione della componente variabile
1.1.1	Amministratore Delegato	5	Informazioni di confronto
1.1.2	Presidente del Consiglio di Amministrazione		Tabelle
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	<i>Comitato Controllo e Rischi</i>		
1.1.5.2	<i>Comitato per le Operazioni con Parti Correlate</i>		
1.1.5.3	<i>Comitato per le Nomine e per la Remunerazione</i>		

// Sezione I - Politica di Remunerazione

a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione ed eventuale revisione 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, ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti di interesse

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 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 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.

In conformità a quanto previsto dalla Raccomandazione 26 del Codice di Corporate Governance, nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte relative alla propria remunerazione.

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) Compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti del Gruppo IGD nella determinazione della Politica

La società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni.

d) 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.

e) Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base, durata ed i cambiamenti della Politica di Remunerazione rispetto alla politica da ultimo approvata dall'assemblea degli azionisti

La Politica di Remunerazione della Società è funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società e tiene conto della necessità di disporre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto.

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 prevede, in conformità alla Raccomandazione 29 del Codice di Corporate Governance, un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno al Consiglio di Amministrazione e nei comitati consiliari, e non è legata ai

risultati economici conseguiti dalla Società (cfr. infra paragrafo o)).

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato la Politica di Remunerazione in data 25 febbraio 2021, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione riunitosi in data 16 febbraio 2021.

La Politica di Remunerazione ha durata annuale e ha ad oggetto la remunerazione per l'esercizio 2021 dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori investiti di particolari cariche, degli Amministratori non esecutivi, del Direttore Generale alla Gestione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 cod. civ., dei componenti del Collegio Sindacale.

Il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione ha ritenuto di apportare le seguenti integrazioni alla Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2021 rispetto alla politica remunerativa approvata dall'Assemblea degli Azionisti dell'11 giugno 2020. In particolare:

> Con riferimento al **75% della componente variabile di breve periodo dell'Amministratore Delegato**, legata al raggiungimento di obiettivi di performance annuali, i relativi *target* vengono precisati come di seguito:

> EBITDA margin consolidato della gestione caratteristica con uno scostamento rispetto al budget, approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 28 gennaio 2021, 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;

> Con specifico riferimento al residuo **25% della componente variabile di breve periodo dell'Amministratore Delegato**, legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* individuali, sono stati inseriti i seguenti *target*:

> La redazione di un piano di formazione e coaching, da realizzarsi a partire dal 2022, volto a dare attuazione alle indicazioni emerse dal piano di successione recentemente approvato, per una percentuale pari al 12,5% della componente variabile;

> Il miglioramento del rating ESG fornito da almeno 2 agenzie indipendenti rispetto all'esercizio precedente, per una percentuale pari al 12,5% della componente variabile.

> Con riferimento al **75% della componente variabile di breve periodo del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche**, legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* annuali, i relativi *target* vengono precisati come di seguito:

> EBITDA margin consolidato della gestione caratteristica con uno scostamento rispetto al budget, approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 28 gennaio 2021, 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;

> Con specifico riferimento al residuo **50% della componente variabile di breve periodo del Direttore Generale alla Gestione**, legata al raggiungimento di obiettivi individuali, i relativi *target* vengono precisati come di seguito:

> Il raggiungimento dei ricavi totali della gestione caratteristica come da budget, approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 28 gennaio 2021, per una percentuale pari al 15% della componente variabile;

> Il raggiungimento del livello di FFO come da budget, approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 28 gennaio 2021, per una percentuale pari al 20% della componente variabile;

e inoltre è stato inserito:

> Il miglioramento del rating ESG fornito da almeno 2 agenzie indipendenti rispetto all'esercizio precedente, per una percentuale pari al 15% della componente variabile.

f) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di lungo periodo

Il Codice di Corporate Governance raccomanda che la politica di remunerazione dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori investiti di particolari cariche, del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche preveda un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della Società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva.

Per quanto riguarda la componente variabile, il Codice di Corporate Governance 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 in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo;

> Gli obiettivi di *performance* devono essere coerenti con gli obiettivi strategici della Società e finalizzati a promuovere il successo sostenibile, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari;

> La corresponsione di una porzione significativa 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, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, 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 Ammi-

nistratori 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 nonché;

> Dal compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale, ai sensi degli artt. 25.1 dello statuto sociale e 2389, comma 3, del codice civile, fermo il rispetto, ove applicabile, del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e dalla Procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate;

> Una **componente variabile** determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione sentito il Collegio Sindacale, subordinata al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*, di seguito specificati:

(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, approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 28 gennaio 2021, 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;

e di obiettivi di *performance* individuali, quali:

> La redazione di un piano di formazione e coaching, da realizzarsi a partire dal 2022, volto a dare attuazione alle indicazioni emerse dal piano di successione recentemente approvato, per una percentuale pari al 12,5% della componente variabile;

> Il miglioramento del rating ESG fornito da almeno 2 agenzie indipendenti rispetto all'esercizio precedente, per una percentuale pari al 12,5% della componente variabile.

Per ciascuno degli obiettivi di *performance* sopra specificati corrisponde un'erogazione collegata all'effettivo conseguimento, pertanto al raggiungimento dell'obiettivo corrisponderà il 100% della relativa quota erogabile mentre al non raggiungimento dell'obiettivo non verrà corrisposta nessuna quota della relativa componente variabile.

La seguente tabella sintetizza le principali caratteristiche della componente variabile di breve periodo per l'Amministratore Delegato:

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ANNUALI - Amministratore Delegato

VERIFICA OBIETTIVI

Componenti della Remunerazione variabile a breve periodo	Peso	Raggiunto	Non raggiunto
EBITDA margin consolidato della gestione caratteristica	25,0%	superiore a -1 vs budget	inferiore a -1 vs budget
Earning per share	25,0%	superiore a -5% vs anno precedente	inferiore a -5% vs anno precedente
Ulteriori obiettivi individuali:			
Redazione piano di formazione e coaching	12,5%	entro 31.12.2021	oltre 31.12.2021
Miglioramento rating ESG	12,5%	>2 agenzie vs anno precedente	<2 agenzie vs anno precedente
Total pay sul compenso variabile	75%		

La Politica di Remunerazione prevede che **la quota massima erogabile della componente variabile di breve periodo dell'Amministratore Delegato sia pari al 37,5% della componente fissa** determinata dal Consiglio di Amministrazione.

Il raggiungimento dei predetti obiettivi di *performance* annuale deve essere previamente verificato, per ciascun anno, 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 di riferimento, fermo il rispetto, ove applicabile, del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e dalla Procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate. Le risultanze della verifica saranno oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione alla prima riunione utile. Si precisa, a tal riguardo, che la suddetta verifica è svolta, generalmente, nel mese di aprile dell'anno successivo a quello 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

OBIETTIVI DI PERFORMANCE TRIENNALI - Amministratore Delegato

Componenti della Remunerazione variabile di medio-lungo periodo	Peso	VERIFICA OBIETTIVI	
		Raggiunto	Non raggiunto
Rapporto <i>Loan to Value</i>	12,5%	< 45%	> 45%
Livello FFO cumulato	12,5%	> Euro 258 milioni	< Euro 258 milioni
Total pay sul compenso variabile	25%		
Rapporto <i>Loan to Value</i> (over-performance)	5,0% componente fissa	< 43%	> 43%

La Politica di Remunerazione prevede che **la quota massima erogabile della componente variabile di medio-lungo periodo dell'Amministratore Delegato sia pari al 12,50% della componente fissa determinata dal Consiglio di Amministrazione** nel triennio di riferimento.

Il raggiungimento dei predetti obiettivi di *performance* triennali deve essere previamente verificato, per ciascun anno, 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 relativi

dei quali incide in misura pari al 50% dell'incentivo di riferimento) 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.

Per ciascuno degli obiettivi di *performance triennali*, sopra specificati, corrisponde una erogazione collegata all'effettivo conseguimento, pertanto al raggiungimento dell'obiettivo corrisponderà il 100% della relativa quota erogabile mentre al non raggiungimento dell'obiettivo non verrà corrisposta nessuna quota della relativa componente variabile di medio-lungo periodo.

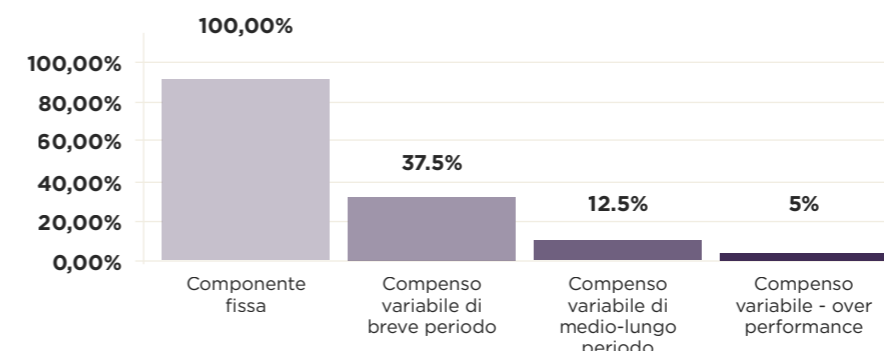
La seguente tabella sintetizza le principali caratteristiche della componente variabile di medio-lungo periodo per l'Amministratore Delegato:

vi all'esercizio 2021, fermo il rispetto, ove applicabile, del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e dalla Procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate. Le risultanze della verifica saranno oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione alla prima riunione utile.

Come di seguito rappresentato, la remunerazione dell'Amministratore Delegato comprende quindi, (i) una componente fissa, (ii) una componente variabile di breve periodo che non può superare il 37,50% della componente annua fissa determinata dal Consiglio di Amministrazione, (iii)

una componente variabile di medio-lungo periodo che non può superare il 12,50% della componente fissa determinata dal Consiglio di Amministrazione nel triennio di riferimento e (iv) una componente variabile di medio-lungo

> COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO



Differimento del pagamento

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, il Direttore Generale alla Gestione e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche - in conformità al contratto nazionale per i dirigenti delle imprese cooperative - che regola il rapporto di lavoro dirigenziale. La retribuzione fissa (RAL) è volta a retribuire in misura adeguata le competenze distintive e necessarie per ricoprire il ruolo assegnato, l'ampiezza delle responsabilità, nonché il contributo complessivo fornito per il raggiungimento dei risultati di business.

> Una **componente variabile**, subordinata al raggiungimento di determinati obiettivi di performance, di seguito specificati:

(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 ca

periodo, legata a obiettivi di *over-performance*, che non può superare il 5,00% della componente fissa determinata dal Consiglio di Amministrazione nel triennio di riferimento.

ratteristica con uno scostamento rispetto al budget, approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 28 gennaio 2021, 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;

> Due o più obiettivi di *performance* individuali, definiti annualmente dall'Amministratore Delegato e/o dal Direttore Generale alla Gestione, sulla base di quanto previsto dall'assetto organizzativo della Società, tenuto conto delle funzioni svolte da ciascun Dirigente, dei progetti strategici in cui lo stesso sia coinvolto e del proprio livello di responsabilità, la variazione dei quali deve in ogni caso essere legata ai risultati raggiunti, il tutto per una percentuale residua della componente variabile pari al 50%.

Con specifico riferimento al **Direttore Generale alla Gestione**, gli obiettivi di *performance* individuali - per la percentuale residua pari al 50% della componente variabile di breve periodo - sono predeterminati nel seguente modo:

> Il raggiungimento dei ricavi totali della gestione caratteristica come da budget, approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del

28 gennaio 2021, per una percentuale pari al 15% della componente variabile;

> Il raggiungimento del livello di FFO come da budget, approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 28 gennaio 2021, per una percentuale pari al 20% della componente variabile;

> Il miglioramento del rating ESG fornito da almeno 2 agenzie indipendenti rispetto all'esercizio precedente, per una percentuale pari al 15% della componente variabile.

Per ciascuno degli obiettivi di *performance* annuali, sopra specificati, corrisponde una erogazione collegata all'effettivo conseguimento, pertanto al superamento dell'obiettivo corrisponderà una quota pari al 100% della relativa quota erogabile, al raggiungimento dell'obiettivo corrisponderà una quota pari al 60% della relativa quota erogabile, mentre al non raggiungimento non verrà corrisposta nessuna quota della relativa componente variabile.

La seguente tabella sintetizza le principali caratteristiche della componente variabile di breve periodo per il Direttore Generale alla Gestione:

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ANNUALI - Direttore Generale alla gestione

Componenti della Remunerazione variabile di breve periodo	Peso	Superato	Raggiunto	Non raggiunto
EBITDA margin consolidato della gestione caratteristica	20,0%	superiore a +1 vs budget	Compreso tra -1 e +1 vs budget	inferiore a -1 vs budget
Earning per share	5,0%	superiore a +5% vs anno precedente	Compreso tra -5% e +5% vs anno precedente	inferiore a -5% vs anno precedente
Obiettivi individuali:				
Raggiungimento dei ricavi totali della gestione caratteristica	15,0%	superiore a +2% vs budget	Compreso tra -3% e +2% vs budget	inferiore a -3% vs budget
Raggiungimento del livello di FFO	20,0%	superiore a +2% vs budget	Compreso tra -3% e +2% vs budget	inferiore a -3% vs budget
Miglioramento rating ESG	15,0%	>2 agenzie vs anno precedente	2 agenzie vs anno precedente	<2 agenzie vs anno precedente
Total pay sul compenso variabile	75%			

VERIFICA OBIETTIVI

La Politica di Remunerazione prevede che **la quota massima erogabile della componente variabile di breve periodo della remunerazione del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sia pari al 30% della RAL** percepita dal dirigente al 31 dicembre dell'esercizio antecedente a quello in cui è erogata la componente variabile.

Il raggiungimento dei predetti obiettivi di *performance* annuale deve essere previamente verificato, per ciascun anno, 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 di riferimento, fermo il rispetto, ove applicabile, del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e dalla Procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate.

Il raggiungimento degli obiettivi di *performance* individuali del Direttore Generale alla gestione 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 di riferimento, fermo il rispetto, ove applicabile, del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e dalla Procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate.

Il raggiungimento degli obiettivi di *performance* individuali dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche deve essere previamente 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, e dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione, fermo il rispetto, ove applicabile, del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e dalla Procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate.

Si precisa, a tal riguardo, che le suddette verifiche sono svolte, generalmente, nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

Tutte le risultanze delle verifiche, di cui sopra, saranno oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione alla prima riunione utile.

(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.

Per ciascuno degli obiettivi di *performance* triennali, sopra specificati, corrisponde una erogazione collegata all'effettivo conseguimento, pertanto al raggiungimento dell'obiettivo corrisponderà il 100% della relativa quota erogabile mentre al non raggiungimento dell'obiettivo non verrà corrisposta nessuna quota della relativa componente variabile di medio-lungo periodo.

La seguente tabella sintetizza le principali caratteristiche della componente variabile di lungo periodo per il Direttore Generale alla Gestione e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

OBIETTIVI DI PERFORMANCE TRIENNALI - Direttore Generale alla Gestione e Dirigenti con Responsabilità strategiche

VERIFICA OBIETTIVI

Componenti della Remunerazione variabile di medio-lungo periodo	Peso	Raggiunto	Non raggiunto
Rapporto <i>Loan to Value</i>	12,5%	< 45%	> 45%
Livello FFO cumulato	12,5%	> Euro 258 milioni	< Euro 258 milioni
Total pay sul compenso variabile	25,0%		
Rapporto Loan to Value (over-performance)	5% RAL	< 43%	> 43%

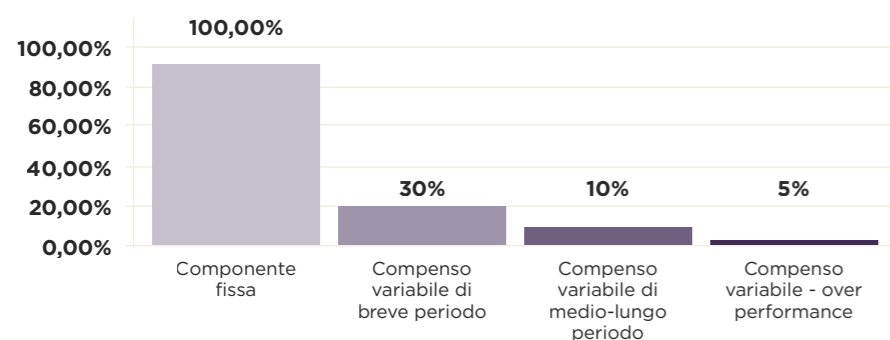
La Politica di Remunerazione prevede che **la quota massima erogabile della componente variabile di medio-lungo periodo del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sia pari al 10% della RAL** percepita dal dirigente nei tre esercizi antecedenti a quello in cui è erogata la componente variabile.

Il raggiungimento dei predetti obiettivi di *performance* triennali deve essere previamente verificato, per ciascun anno, 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 relativi all'esercizio 2021, fermo il rispetto, ove applicabile, del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e dalla

Procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate. Le risultanze della verifica saranno oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione alla prima riunione utile.

Come di seguito rappresentato, la remunerazione del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche comprende quindi, (i) una componente fissa, (ii) una componente variabile di breve periodo che non può superare il 30% della RAL, (iii) una componente variabile di medio-lungo periodo che non può superare il 10% della RAL percepita nel triennio di riferimento e (iv) una componente variabile di medio-lungo periodo, legata a obiettivi di over-performance, che non può superare il 5,00% della RAL percepita nel triennio di riferimento.

> COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE
AL DIRETTORE GENERALE ALLA GESTIONE E AI
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE



Differimento del pagamento

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 dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in ottemperanza alla Raccomandazione 27, lett. a) del Codice, 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.

g) 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).

h) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di performance finanziari

e non finanziari 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 *f*).

i) Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento 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* elencati dalla Politica di Remunerazione per la corresponsione della componente variabile della remunerazione sono stati individuati prediligendo obiettivi operativi, economici e finanziari in aderenza al presupposto di 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.

j) Informazioni volte a evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni e, in particolare, della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine

della società

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 *i*), i suddetti parametri sono coerenti con il perseguimento degli interessi di medio-lungo termine della Società.

k) 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 della componente variabile

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 *f*).

l) 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 *f*) e *k*), la Politica di Remunera-

zione non prevede piani di incentivazione basati su azioni.

m) 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 per la carica determinato dal Consiglio di Amministrazione; (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 per la carica determinato dal Consiglio di Amministrazione. 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 il rispetto di eventuali pattuizioni individuali pregresse e ancora vigenti alla data di presentazione della presente relazione. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro Direttore Generale alla Gestione e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche l'erogazione di trattamenti e/o indennità ulteriori rispetto a quanto espressamente previsto nella presente Politica, sarà oggetto di preventivo parere e/o proposta, rispettivamente, del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate nonché, di successiva delibera da parte del Consiglio di Amministrazione, fermo il rispetto, ove applicabile, del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e dalla Procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate.

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, è rivolto all'Amministratore Delegato

to, al Direttore Generale alla Gestione e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, disciplina gli effetti della cessazione dalla carica e/o della risoluzione del rapporto di lavoro.

In particolare, il regolamento del Piano LTI disciplina 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

(i) 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 giustificatezza 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.

n) 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.

o) 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 contenuta nel Codice di Corporate Governance, 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 *f)*, 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 *f)*, 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 aggiuntivo per le rispettive cariche, nella misura determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.

p) 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.

q) Elementi della Politica di Remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e le eventuali ulteriori 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 complesso 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.

2. 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

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.

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.

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.

// 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 2020

Nella presente sezione della Relazione sulla Remunerazione sono illustrati nominativamente i compensi relativi all'esercizio 2020 spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale alla Gestione, nonché, a livello aggregato, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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 una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile 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 2020.

Si segnala, in primo luogo, che i compensi corrisposti nell'esercizio 2020 sono conformi alla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 11 giugno 2020.

La struttura della remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale alla Gestione nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche consente di allinea-

re l'azione del *management* al raggiungimento di risultati a lungo termine, in quanto:

- > Prevede un meccanismo di remunerazione variabile di medio-lungo periodo che sostiene e incentiva il management al raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico 2019-2021;
- > La componente variabile di lungo termine della remunerazione rappresenta una parte significativa della remunerazione complessiva del management della Società, ed intende rafforzare l'allineamento degli interessi del management al perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti nel medio-lungo periodo, nonché attrarre, motivare e fidelizzare le risorse dotate della qualità professionali più adeguate per gestire con successo la Società e il Gruppo.

1. REMUNERAZIONE CORRISPOSTA AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, AL DIRETTORE GENERALE ALLA GESTIONE, NONCHÉ, A LIVELLO AGGREGATO, AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

1.1 // Consiglio di Amministrazione

1.1.1 // Amministratore Delegato

Nel corso dell'esercizio 2020, la carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta dal Consigliere Claudio Albertini.

Il Sig. 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 2020.

> Componente fissa costituita:

> 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 2020 e il 31 dicembre 2020, secondo quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 1° giugno 2018;

> Da un compenso annuo lordo di Euro 300.000,00 per la carica di Amministratore Delegato per il periodo compreso tra il 1 gennaio 2020 e il 31 dicembre 2020, 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, 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 2020, l'Amministratore Delegato è destinatario di un compenso variabile

rappresentato dalle componenti di seguito illustrate.

Compenso variabile di breve periodo

Il compenso variabile di breve periodo costituisce il 75% della remunerazione variabile complessiva, fino a un massimo pari al 37,5% del compenso fisso determinato dal Consiglio di Amministrazione.

In linea con quanto previsto dalla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti dell'11 giugno 2020, la corresponsione di tale incentivo è soggetta al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*, quali *EBITDA margin* consolidato, con uno scostamento rispetto al *budget* compreso tra <1e >1 (per una percentuale del variabile di breve periodo pari al 25%), *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 del variabile del breve periodo pari al 25%), e ulteriori obiettivi qualitativi identificati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione (per una percentuale del variabile del breve periodo pari al 25%).

La verifica del raggiungimento dei predetti obiettivi sarà effettuata dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione successivamente alla data di approvazione del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato di IGD relativi all'esercizio 2020 da parte del Consiglio di Amministrazione. Si precisa, a tal riguardo, che la suddetta verifica è svolta, generalmente, nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

L'incentivo maturato, nella percentuale massima del 37,5% del compenso fisso determinato dal Consiglio di Amministrazione, sarà quantificato e corrisposto nel corso dell'esercizio 2021.

Compenso variabile di medio lungo periodo

Il compenso variabile di medio lungo periodo previsto dal Piano LTI 2019-2021 rappresenta il 25% della remunerazione variabile complessiva e non può superare il 12,5% del compenso fisso determinato dal Consiglio di Amministrazione.

In linea con quanto previsto dalla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti dell'11 giugno 2020, la corresponsione di tale 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 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.

Con riferimento alle indennità previste in caso di scioglimento anticipato del rapporto di amministrazione o del suo mancato rinnovo, si rinvia al successivo paragrafo 2.

Per completezza, si segnala che, nel corso del 2020, l'Amministratore Delegato ha percepito Euro 75.000,00 lordi, quale compenso variabile di breve periodo per l'esercizio 2019, 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 2019, approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 10 aprile 2019.

1.1.2 // Presidente del Consiglio di Amministrazione

Nel corso dell'esercizio 2020, 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 2020 e il 31 dicem-

bre 2020, secondo quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 1° giugno 2018, nonché

> Da un compenso annuo lordo pari a Euro 75.000,00 per la carica di Presidente per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2020, 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 2020, 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 2020 e il 31 dicembre 2020, 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 2020 e il 31 dicembre 2020, 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.

L'Assemblea degli Azionisti di IGD in data 1 giugno 2018 ha nominato il Consiglio di Amministrazione di IGD 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.

In data 5 novembre 2020, a seguito delle dimissioni del consigliere Sergio Lugaresi avvenute in data 28 settembre 2020, il Consiglio di Amministrazione ha cooptato quale amministratore indipendente, non esecutivo, la Dottorssa Isabella Landi.

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

Con delibera del 6 giugno 2018, il Consiglio di Amministrazione ha nominato quali componenti del Comitato Controllo e Rischi: Elisabetta Gualandri, in qualità di Presidente, Luca Dondi Dall'Orologio e Sergio Lugaresi.

In data 5 novembre 2020, a seguito delle dimissioni del consigliere Sergio Lugaresi avvenute in data 28 settembre 2020, il Consiglio di Amministrazione ha cooptato quale amministratore indipendente, non esecutivo, la Dottorssa Isabella Landi la quale è stata, altresì, nominata membro del Comitato Controllo e Rischi, in sostituzione del Consigliere dimissionario.

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

Il Consiglio di Amministrazione del 6 giugno 2018 ha deliberato un compenso annuo lordo 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 2020, 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, il Consigliere Luca Dondi Dall'Orologio. Il Consiglio di Amministrazione, in data 6 giugno 2018, ha attribuito a ciascun componente un gettone di presenza lordo per la partecipazione ad ogni seduta pari a Euro 750,00.

In particolare, con riferimento all'esercizio 2020, il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate si è riunito 2 volte, in data 30 ottobre 2020 e in data 17 dicembre 2020. Pertanto, nel corso del 2020, 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 lordo 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 2020, 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 lordo per la partecipazione ad ogni seduta pari a Euro 750,00.

In particolare, con riferimento all'esercizio 2020, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione si è riunito 5 volte nelle seguenti date: 12 febbraio 2020, 21 febbraio 2020, 13 marzo 2020, 16 giugno 2020 e 30 ottobre 2020. Pertanto, nel corso del 2020, tutti i componenti del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione (Rossella Saoncella, Timothy Guy Michele Santini e Livia Salvini) hanno percepito un compenso lordo pari ad Euro 3.750,00 (pari a 5 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 2020, il Collegio Sindacale di IGD è stato composto da Anna Maria Allievi, in qualità di Presiden-

te, 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 2020, 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 2020.

- > Componente fissa: complessivi Euro 190.522,00 lordi;
- > Benefici non monetari: complessivi Euro 20.529,06 lordi;
- > Componente variabile: complessivi Euro 28.035,59 lordi, comprensivo sia della quota di breve periodo sia della quota parte stimata del piano LTI 2019-2021 riferita all'esercizio 2020.

In particolare, in linea con quanto previsto dalla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti dell'11 giugno 2020, con riferimento all'esercizio 2020, il Direttore Generale alla Gestione è 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 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 5% della componente variabile di breve periodo; ulteriori due o più obiettivi di *performance* individuali, per una percentuale pari al residuo 50% della componente variabile di breve periodo, di seguito individuati:

- > 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 sarà effettuata dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione successivamente alla data di approvazione del

progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato di IGD relativi all'esercizio 2020 da parte del Consiglio di Amministrazione. Si precisa, a tal riguardo, che la suddetta verifica è svolta, generalmente, nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

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% e
- > Al raggiungimento di un livello di un FFO cumulo 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.

Non sono in essere accordi specifici che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro, salvo quanto indicato al successivo paragrafo 2.

Per completezza, si segnala che, nel corso del 2020, il Direttore Generale alla Gestione ha percepito Euro 29.437,37 lordi, quale compenso variabile di breve periodo per l'esercizio 2019, 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 2019.

1.4 // Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nel 2020 i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società sono stati individuati tra i componenti della Direzione Operativa, e precisamente il direttore Amministrazione, Affari Legali e Societari, il direttore Patrimonio, Sviluppo e Gestione Rete, il direttore Finanza e il direttore 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 superiori al compenso complessivo più elevato percepito dai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, e dal Direttore Generale alla Gestione.

> Componente fissa: complessivi Euro 559.764,39 lordi (1);

> Benefici non monetari: complessivi Euro 64.069,59 lordi;

> Componente variabile: complessivi Euro 80.854,05 lordi, comprensivo sia della quota di breve periodo sia della quota parte del piano LTI 2019-2021 riferita all'esercizio 2020.

In particolare, in linea con quanto previsto dalla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti dell'11 giugno 2020, con riferimento all'esercizio 2020, 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 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; ulteriori 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, per una percentuale pari al residuo 50% della componente variabile.

La verifica del raggiungimento dei predetti obiettivi sarà effettuata dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione successivamente alla data di approvazione del

progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato di IGD relativi all'esercizio 2020 da parte del Consiglio di Amministrazione. Si precisa, a tal riguardo, che la suddetta verifica è svolta, generalmente, nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

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.

Non sono in essere accordi specifici che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro, salvo quanto indicato al successivo paragrafo 2.

Per completezza, si segnala che, nel corso del 2020, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno percepito complessivamente Euro 84.028,98 lordi, quale compenso variabile di breve periodo per l'esercizio 2019, 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 2019.

2. 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, disciplina gli effetti della cessazione dalla carica e/o della risoluzione del rapporto di lavoro.

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

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

(ii) Licenziamento privo di giustificazione 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 giustificazione 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 e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro - per qualsiasi causa - per l'erogazione dei trattamenti si rinvia alle condizioni pattuite nel contratto nazionale per i dirigenti delle imprese cooperative, fermo restando il rispetto di eventuali pattuizioni individuali pregresse e ancora vigenti alla data di presentazione della presente relazione. Pertanto ai fini dell'erogazione di trattamenti e/o indennità ulteriori rispetto a quanto espressamente previsto nella presente Politica, sarà oggetto di preventivo parere e/o proposta, rispettivamente, del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, nonché, di successiva delibera da parte del Consiglio di Amministrazione, fermo il rispetto, ove applicabile, del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e dalla Procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate.

3. DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Alla data di approvazione della presente Relazione, non sono emerse circostanze eccezionali tali da comportare la deroga alla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti dell'11 giugno 2020.

(1). Tale componente si intende onnicomprensiva; gli eventuali compensi spettanti per le cariche in società controllate da IGD formano oggetto di formale rinuncia e vengono integralmente riversati alla Società.

4. MECCANISMI DI CORREZIONE DELLA COMPONENTE VARIABILE

Nel corso dell'esercizio 2020, non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post della componente variabile.

5. INFORMAZIONI DI CONFRONTO

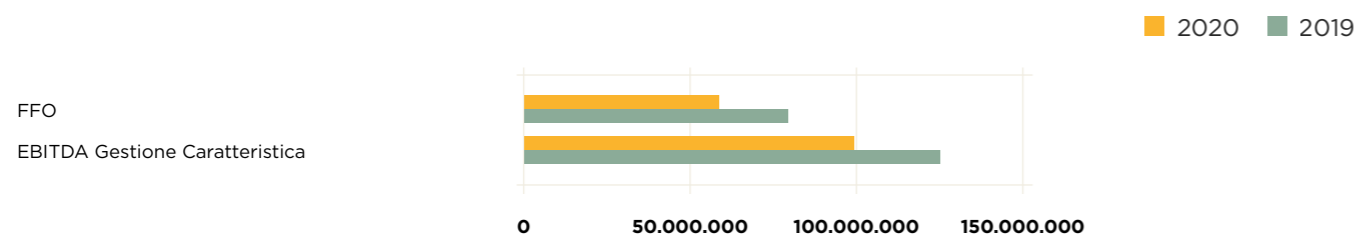
Nel grafico di seguito riportato sono indicate, per gli esercizi 2019 e 2020, le seguenti informazioni di dettaglio:

a) Remunerazioni complessive degli Amministratori, Sindaci effettivi e del Direttore Generale alla Gestione della Società;

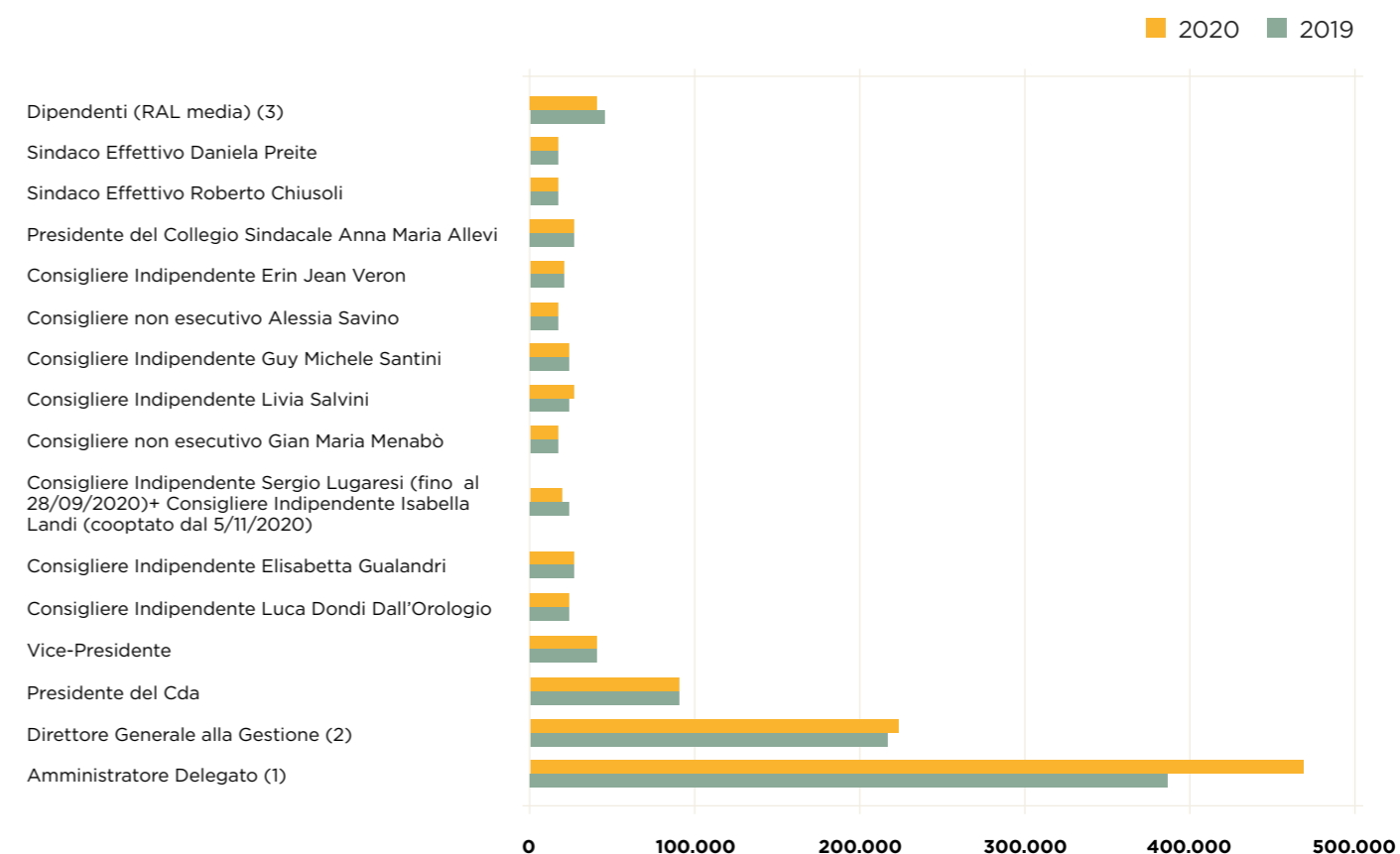
b) Risultati della Società (EBITDA Gestione Caratteristica, Utile Netto Ricorrente FFO);

c) Retribuzione annua lorda, totale medio, parametrata sui dipendenti del Gruppo a tempo pieno in forza al 31.12.2020, diversi dai soggetti di cui alla precedente lett. a).

> PERFORMANCE AZIENDALI



> REMUNERAZIONI COMPLESSIVE



(1). La remunerazione complessiva 2020 dell'Amministratore Delegato 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 2020 e (b) dell'importo erogabile a valere sul piano LTI 2019-2021 riferito all'esercizio 2020 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.

> Seconda Parte - Tabelle

Nella tabella seguente sono indicati i compensi riferiti al 2020, individuati secondo il criterio di competenza, spettanti agli Amministratori, ai Sindaci effettivi, al Direttore Generale alla Gestione e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperte le suddette cariche, anche per una frazione dell'anno.

> 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

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					
Elio Gasperoni	Presidente del C.d.a Amministratore	01/01/2020 31/12/2020	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	01/01/2020 31/12/2020	Approvazione del bilancio 2020	Compensi in IGD	€ 320.000			€ 150.000 (1)			€ 470.000		
				Compensi in società controllate e collegate									
				Totale	€ 320.000			€ 150.000		€ 470.000			
Rossella Saoncella	Vicepresidente, Amministratore, e Presidente del CNR	01/01/2020 31/12/2020	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	01/01/2020 31/12/2020	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	01/01/2020 31/12/2020	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			

(1). 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 2020 e (b) dell'importo erogabile a valere sul piano LTI 2019-2021 riferito all'esercizio 2020 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

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	01/01/2020 28/09/2020	Approvazione del bilancio 2020	Compensi in IGD	€ 14.972,68 ⁽²⁾	€ 5.989,07 ⁽³⁾					€ 20.961,75			
				Compensi in società controllate e collegate										
				Totale	€ 14.972,68	€ 5.989,07						€ 20.961,75		
Gian Maria Menabò	Amministratore	01/01/2020 31/12/2020	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	01/01/2020 31/12/2020	Approvazione del bilancio 2020	Compensi in IGD	€ 20.000	€ 5.250					€ 25.250			
				Compensi in società controllate e collegate										
				Totale	€ 20.000	€ 5.250				€ 25.250				
Timothy Guy Michele Santini	Amministratore e Componente del CNR	01/01/2020 31/12/2020	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	01/01/2020 31/12/2020	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	01/01/2020 31/12/2020	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				
Isabella Landi	Componente del CCR	05/11/2020 31/12/2020	Approvazione del bilancio 2020	Compensi in IGD	€ 3.114,75 ⁽⁴⁾	€ 1.245,90 ⁽⁵⁾					€ 4.360,65			
				Compensi in società controllate e collegate										
				Totale	€ 3.114,75	€ 1.245,90				€ 4.360,65				

(2). Si tratta del compenso percepito pro rata temporis per la carica di amministratore fino al 28 settembre 2020, data delle sue dimissioni.

(3). Si tratta del compenso percepito pro rata temporis per la carica di componente del CCR fino al 28 settembre 2020, data delle sue dimissioni.

(4). Si tratta del compenso percepito pro rata temporis per la carica di amministratore dal 5 novembre 2020, data della nomina da parte del Consiglio di Amministrazione di IGD.

(5). Si tratta del compenso percepito pro rata temporis per la carica di componente del CCR dal 5 novembre 2020, data della nomina da parte del Consiglio di Amministrazione di IGD.

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	01/01/2020 31/12/2020	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	01/01/2020 31/12/2020	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	01/01/2020 31/12/2020	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

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	€ 190.522,00		€ 28.035,59 ⁽⁶⁾		€ 20.529,06 ⁽⁷⁾	€ 239.086,65		
				Compensi in società controllate e collegate								
				Totale	€ 190.522,00		€ 28.035,59		€ 20.529,06	€ 239.086,65		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n 4)				Compensi in IGD	€ 559.764,39		€ 80.854,05 ⁽⁸⁾		€ 64.069,59 ⁽⁹⁾	€ 704.688,03		
				Compensi in società controllate e collegate								
				Totale	€ 559.764,39		€ 80.854,05		€ 64.069,59	€ 704.688,03		

(6). Si tratta dell'importo stimato della componente variabile, riferito al 2020, comprensivo sia della quota di breve periodo sia della quota parte del piano LTI 2019-2021 riferita all'esercizio 2020.

(7). 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.

(8). Si tratta dell'importo stimato della componente variabile, riferito al 2020, comprensivo sia della quota di breve periodo sia della quota parte del piano LTI 2019-2021 riferita all'esercizio 2020.

(9). 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.

La tabella seguente indica i compensi derivanti da piani di incentivazione monetaria a favore dei componenti dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, individuati secondo il criterio di competenza.

> 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 2020	€ 120.000 ⁽¹⁰⁾					
		Compensi in IGD	Piano LTI 2019 - 2021	€ 30.000 ⁽¹¹⁾				€ 30.000 ⁽¹²⁾
		Compensi in società controllate e collegate	Compenso variabile di breve periodo 2019					€ 75.000 ⁽¹³⁾
		Totale		€ 150.000			€ 75.000	€ 30.000
Daniele Cabuli	Direttore Generale alla Gestione	Compenso variabile di breve periodo 2020	€ 28.035,59 ⁽¹⁴⁾					
		Compensi in IGD	Piano LTI 2019 - 2021	€ 0 ⁽¹⁵⁾				€ 14.017,80 ⁽¹⁶⁾
		Compensi in società controllate e collegate	Compenso variabile di breve periodo 2019					€ 29.437,37 ⁽¹⁷⁾
		Totale		€ 28.035,59			€ 29.437,37	€ 14.017,80
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 4)		Compenso variabile di breve periodo 2020	€ 80.854,05 ⁽¹⁸⁾					
		Compensi in IGD	Piano LTI 2019 - 2021	€ 0 ⁽¹⁹⁾				€ 39.740,70 ⁽²⁰⁾
		Compensi in società controllate e collegate	Compenso variabile di breve periodo 2019					€ 84.028,98 ⁽²¹⁾
		Totale		€ 80.854,05			€ 84.028,98	€ 39.740,70

(10). La verifica definitiva circa il raggiungimento degli obiettivi di performance per il 2020 sarà effettuata a seguito dell'approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2020. L'erogazione dell'incentivo avverrà nel corso del 2021. Per completezza si segnala che nel corso del 2020, l'Amministratore Delegato ha percepito un compenso variabile relativo alla quota di breve riferita all'esercizio 2019, pari a complessivi Euro 75.000,00, come riportato in tabella.

(11). Tale importo fa riferimento al compenso variabile di medio-lungo termine stimato e riferito all'esercizio 2020 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.

(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 2019, erogato nel corso dell'esercizio 2020.

(14). Tale importo corrisponde al compenso variabile di breve periodo che si stima sarà corrisposto al Direttore Generale alla Gestione per l'esercizio 2020. La verifica definitiva circa il raggiungimento degli obiettivi di performance per il 2020 sarà effettuata a seguito dell'approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2020. L'erogazione dell'incentivo avverrà nel corso del 2021.

(15). Tale importo fa riferimento al compenso variabile di medio-lungo termine stimato e riferito all'esercizio 2020 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.

(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 2019, erogato nel corso dell'esercizio 2020.

(18.) Tale importo corrisponde al compenso variabile di breve periodo che si stima sarà corrisposto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2020. La verifica definitiva circa il raggiungimento degli obiettivi di performance per il 2020 sarà effettuata a seguito dell'approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2020. L'erogazione dell'incentivo avverrà nel corso del 2021.

(19). Tale importo fa riferimento al compenso variabile di medio-lungo termine stimato e riferito all'esercizio 2020 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.

(20). 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.

(21). Tale importo fa riferimento al compenso variabile di breve periodo per l'esercizio 2019, erogato nel corso dell'esercizio 2020.

// 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 in IGD e nelle società da questa controllate.

> CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN CARICA AL 31/12/2020

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2019	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2020
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 ⁽²²⁾	Amministratore					
Gian Maria Menabò	Amministratore					
Livia Salvini	Amministratore					
Timothy Santini	Amministratore					
Alessia Savino	Amministratore					
Eric Jean Véron	Amministratore					

> COLLEGIO SINDACALE IN CARICA AL 31/12/2020

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2019	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2020
Anna Maria Allievi	Presidente del Collegio Sindacale					
Roberto Chiusoli	Sindaco Effettivo					
Daniela Preite	Sindaco Effettivo					

(22). Sergio Lugaresi ha ricoperto la carica di Amministratore fino al 28 settembre 2020.

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 2019	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2020
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 2019	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2020
4	IGD	29.268 ⁽²³⁾	4.300		33.568

(23). Tale dato fa riferimento al numero di azioni IGD possedute al 31 dicembre 2019 dagli attuali dirigenti con responsabilità strategiche della Società.





info@gruppoigd.it
+39 051 509111

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



www.gruppoigd.it