

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)

ESERCIZIO 2022

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 23 febbraio 2023

Disponibile sul sito www.gruppoigd.it

igd **SIIG**
SPAZI DAVIVERE



// RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

SEZIONE I

Politica di Remunerazione

SEZIONE II

Compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione,
del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con responsabilità
strategiche per l'esercizio 2022

// GLOSSARIO

// Budget 2023

Il budget relativo all'esercizio 2023 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 23 febbraio 2023.

// 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.

// Destinatari

Gli Amministratori del Gruppo, l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di IGD.

// Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I dirigenti di cui all'art. 65, comma 1-quater, del Regolamento Emittenti, individuati dal Consiglio di Amministrazione.

// EBITDA

Earnings Before Interests, Taxes, Depreciation and Amortization.

// FFO

Funds from Operations.

// Gruppo

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

// IGD/la Società/la Capogruppo

Immobiliare Grande Distribuzione SIQ S.p.A.

// KPI

Key Performance Indicator.

// LTV

Loan To Value.

// Piano Long Term Incentive o Piano LTI

Piano di incentivazione a medio-lungo termine ancorato a obiettivi di Piano Industriale 2021-2024.

// Piano Industriale 2022-2024

Piano industriale relativo agli esercizi 2022-2024 appro-

vato dal Consiglio di Amministrazione in data 14 dicembre 2021.

// Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione del 23 febbraio 2023, descritta nella Sezione I della presente relazione, che la Società intende adottare per l'anno in corso.

// Relazione

La Relazione sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, che si compone della Sezione I, ovvero la Politica di Remunerazione, e della Sezione II, che riepiloga i compensi corrisposti (o da corrispondere) riferiti all'esercizio precedente, in coerenza con la politica allora vigente.

// 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 del mese di dicembre dell'anno precedente a quello di erogazione, rapportata all'annualità e composta da paga base e indennità dirigenziale attribuita (sono pertanto esclusi dalla base di calcolo della quota di retribuzione variabile (QRV) gli scatti di anzianità/anzianità pregressa/indennità di ruolo, i trattamenti ad personam ed ogni altro elemento o indennità sopra non elencati).

// Top Management

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di IGD

// TSR

Total Shareholder Return (%) = $[(CP-PP)+Div]/PP$, dove:

CP (Current Price): calcolato come media delle rilevazioni 2024 quotazione titolo IGD;

PP (Purchase Price): calcolato come media delle rilevazioni 2021 quotazione titolo IGD;

Div: Dividendo unitario cumulato erogato nell'arco temporale 2022-2024.

// 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	8	1.2	Collegio Sindacale	24
1	Politica in materia di Remunerazione	8	1.3	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	24
2	Politica in materia di Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale	20	2	Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto	26
	SEZIONE II - Compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2022	21	3	Deroghe alla politica di remunerazione	26
1	Remunerazione corrisposta ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché, a livello aggregato, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	21	4	Meccanismi di correzione della componente variabile	27
1.1	Consiglio di Amministrazione	21	5	Informazioni di confronto Tabelle	28
1.1.1	Amministratore Delegato	21			
1.1.2	Presidente del Consiglio di Amministrazione	22			
1.1.3	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	23			
1.1.4	Altri componenti del Consiglio di Amministrazione	23			
1.1.5	Componenti dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione	23			
1.1.5.1	Comitato Controllo e Rischi	23			
1.1.5.2	Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	23			
1.1.5.3	Comitato per le Nomine e per la Remunerazione	24			

// Sezione I - Politica di Remunerazione

1. Politica in materia 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

La Politica di Remunerazione - Sezione I della Relazione - ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti, in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio.

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), sentito il Collegio Sindacale, nonché in occasione di eventuali modifiche alla stessa.

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 e almeno un componente possiede una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, la cui valutazione spetta al Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

In data 20 aprile 2021, il Consiglio di Amministrazione ha nominato, quali membri del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, i Consiglieri indipendenti Timothy Guy

Michele Santini (Presidente), Rossella Schiavini e Silvia Benzi.

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 garantire 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:

> In materia di nomine, coadiuva il Consiglio di Amministrazione nelle seguenti attività:

a) Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione e dei suoi comitati;

b) Definizione della composizione ottimale del Consiglio di Amministrazione e dei suoi comitati;

c) Individuazione dei candidati alla carica di amministratore in caso di cooptazione;

d) Predisposizione, aggiornamento e attuazione dell'eventuale piano per la successione dell'Amministratore Delegato e degli eventuali altri Amministratori esecutivi¹;

> In materia di remunerazione, è incaricato di:

e) Coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della Politica per la Remunerazione;

f) Presentare proposte o esprimere pareri sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, predeterminabili, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo²;

g) Monitorare la concreta applicazione della Politica per

la Remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;

h) Valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della Politica per la Remunerazione degli amministratori e del Top Management³.

Nonché,

i) Esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sull'ammontare delle remunerazioni dei Presidenti, Vice Presidenti e/o Consiglieri Delegati e/o Direttori Generali delle società controllate con rilevanza strategica, sulla base di proposte formulate dal Presidente d'intesa con l'Amministratore Delegato della Capogruppo;

j) Esprime pareri al Consiglio di Amministrazione in presenza di circostanze eccezionali e - ove applicabile e previa applicazione della Procedura per le operazioni con parti correlate - in caso di deroghe temporanee alla Politica di Remunerazione;

k) Esprime pareri in ordine alla definizione di proposte per il compenso globale da corrispondere ai membri del Consiglio di Amministrazione delle società controllate;

l) Riferisce agli azionisti della Società sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni.

Nessuno dei soggetti Destinatari della presente Politica prende parte alle riunioni del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte relative alla propria remunerazione, in conformità a quanto previsto dalla Raccomandazione 26 del Codice di Corporate Governance.

Il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, nell'espletamento dei propri compiti, assicura idonei collegamenti funzionali e operativi con le competenti strutture aziendali.

Ciclo di attività del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Le attività svolte dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione riguardano in generale:

> L'attività istruttoria nel processo di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione;

> La verifica dell'adeguatezza e della coerenza complessiva della Politica di Remunerazione degli amministratori

e del Top Management;

> Il monitoraggio della concreta applicazione della Politica di Remunerazione e verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;

> La formulazione di proposte di implementazione della Politica di Remunerazione con particolare riferimento agli obiettivi di performance connessi ai piani di incentivazione di breve periodo e di medio-lungo periodo;

> La formulazione di pareri sull'ammontare delle remunerazioni dei Presidenti, Vice Presidenti e/o Consiglieri Delegati e/o Direttori Generali delle società controllate con rilevanza strategica, sulla base di proposte formulate dal Presidente d'intesa con l'Amministratore Delegato della Capogruppo;

> Approfondimenti, anche mediante analisi di benchmarking: i) del posizionamento retributivo dei Destinatari della Politica di Remunerazione, ii) dell'efficacia della Politica di Remunerazione sotto il profilo del pay-for-performance e del suo contributo alla realizzazione del successo sostenibile, iii) del monitoraggio del gender pay gap, iv) delle politiche di diversità e inclusione nella gestione delle risorse umane di tutti i dipendenti del gruppo;

> Verifica del quadro normativo di riferimento.

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 stesura e determinazione della Politica di Remunerazione.

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

(1). Raccomandazione n. 19 Codice di Corporate Governance.
(2). Raccomandazione n. 27 Codice di Corporate Governance.

(3). Raccomandazione n. 25 Codice di Corporate Governance.

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, in conformità alla Raccomandazione 29 del Codice di Corporate Governance, è previsto un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno al Consiglio di Amministrazione e ai comitati endoconsiliari, 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 23 febbraio 2023, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione riunitosi nelle sedute del 15 febbraio 2023 e 21 febbraio 2023.

La Politica di Remunerazione, di durata annuale, è stata aggiornata in coerenza con la strategia di business e di sostenibilità del Gruppo su un orizzonte temporale triennale, così come previsto nel Piano Industriale 2022-2024 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 14 dicembre 2021.

In considerazione delle raccomandazioni del Comitato per la Corporate Governance, degli orientamenti espressi dai proxy advisor e dall'analisi delle politiche retributive di un gruppo di società peer europee (Wereldhave, Carmila, EuroCommercial Properties, Klepierre e Mercialis), il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione ha ritenuto di proporre le seguenti integrazioni rispetto alla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 14 aprile 2022:

- > È stato **ridotto da 65% a 60% il peso della componente**

variabile di breve periodo dell'Amministratore Delegato, legata al raggiungimento dei seguenti **obiettivi di performance annuali aggiornati**:

- > EBITDA margin consolidato della gestione caratteristica con uno scostamento rispetto al budget 2023, approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 23 febbraio 2023 e pari a 70,4%, compreso tra +100 bp, per una percentuale pari al 20,8% della componente variabile;
- > FFO consolidato con uno scostamento rispetto al budget 2023, approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 23 febbraio 2023 e pari a 53,5 mln di euro, compreso tra +-2%, per una percentuale pari al 20,8% della componente variabile;

E legata al raggiungimento dei seguenti **obiettivi di performance individuali aggiornati**:

- > Il mantenimento del rating ESG *unsolicited*, fornito dalle agenzie indipendenti ISS, MSCI e Sustainalytics, Refinitiv rispetto all'esercizio precedente, per una percentuale pari al 13,8% della componente variabile;
- > Il complessivo miglioramento dello score riferibile alla sezione 6 (Coinvolgimento del Consiglio nelle strategie e governo del rischio) della *Board Review* annuale approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società rispetto agli esiti dell'esercizio precedente, per una percentuale pari al 4,6% della componente variabile.

> È stato **incrementato da 35% a 40% il peso della componente variabile legata al Piano Long Term Incentive dell'Amministratore Delegato**, di durata triennale, subordinato al raggiungimento di **obiettivi economico-finanziari e ESG riferiti al Piano Industriale 2022-2024**:

- > LTV pari a 43%, con uno scostamento massimo pari a +-2%, per una percentuale pari al 14,3% della componente variabile;
- > TSR minimo pari al 50%, per una percentuale pari al 14,3% della componente variabile;
- > Grado medio di conseguimento dei 41 obiettivi ESG di Piano Industriale 2022-2024 superiore all'85%, per una percentuale pari al 11,4% della componente variabile.

> È stato **ridotto da 65% a 60% il peso della componente variabile di breve periodo dei Dirigenti con Responsabilità**

Strategiche, legata al raggiungimento dei seguenti **obiettivi di performance annuali aggiornati**:

- > EBITDA margin consolidato della gestione caratteristica con uno scostamento rispetto al budget 2023, approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 23 febbraio 2023 e pari a 70,4%, compreso tra +100 bp, per una percentuale pari al 20,8% della componente variabile;
- > FFO consolidato con uno scostamento rispetto al budget 2023, approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 23 febbraio 2023 e pari a 53,5 mln di euro, compreso tra +-2%, per una percentuale pari al 20,8% della componente variabile;

E legata al raggiungimento di due o più obiettivi di performance individuali, definiti annualmente dall'Amministratore Delegato, sulla base di quanto previsto dall'assetto organizzativo della Società, tenuto conto delle funzioni svolte da ciascun Dirigente, dei progetti strategici che lo coinvolgono e del proprio livello di responsabilità, per una percentuale pari al 18,5% della componente variabile.

> È stato **incrementato da 35% a 40% il peso della componente variabile legata al Piano Long Term Incentive dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche**, di durata triennale, subordinato al raggiungimento di **obiettivi economico-finanziari e ESG riferiti al Piano Industriale 2022-2024**:

- > LTV pari a 43%, con uno scostamento massimo pari a +-2%, per una percentuale pari al 14,3% della componente variabile;
- > TSR minimo pari al 50%, per una percentuale pari al 14,3% della componente variabile;
- > Grado medio di conseguimento dei 41 obiettivi ESG di Piano Industriale 2022-2024 superiore all'85%, per una percentuale pari al 11,4% 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 e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche disciplini le

componenti fisse e variabili della remunerazione coerentemente con gli obiettivi strategici, con il perseguimento degli interessi a lungo termine e la sostenibilità della Società nonché con la politica di gestione dei rischi, tenuto conto del settore e delle caratteristiche dell'attività d'impresa.

Per quanto riguarda la componente variabile, il Codice di Corporate Governance raccomanda, inter alia, che la remunerazione dell'Amministratore Delegato e/o degli Amministratori investiti di particolari cariche nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sia definita nel rispetto dei seguenti criteri:

- > La componente fissa e la componente variabile devono essere adeguatamente bilanciate;
- > La componente variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva;
- > Devono essere previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- > Gli obiettivi di *performance* devono essere predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo termine;
- > 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.

Tenuto conto di quanto sopra, si conferma che il rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in ottemperanza alla Raccomandazione 27, lett. a) del Codice, è stato determinato in funzione degli obiettivi strategici della Società, nel perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società, tenendo conto del settore e delle caratteristiche dell'attività di impresa, nonché con la politica di gestione dei rischi della Società. Tale rapporto è stato adeguatamente bilanciato tra le due componenti, in linea con gli obiettivi che la Politica di Remunerazione intende perseguire.

Con riferimento alle componenti della remunerazione degli Amministratori esecutivi e/o degli Amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunera-

zione, ha deliberato di riconoscere una componente variabile - nei termini di seguito indicati - al solo Amministratore Delegato.

La remunerazione degli altri Amministratori è composta unicamente da componenti fisse, commisurate all'impegno richiesto, anche in relazione alla partecipazione ai Comitati endoconsiliari. In relazione alla natura di tali cariche non sono previsti accordi circa trattamenti e indennità di fine mandato.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, salvo quanto disciplinato dal presente documento in materia di retribuzione variabile, restano invariate le previsioni del contratto nazionale per i dirigenti delle imprese cooperative ("CCNL"), che regola il relativo rapporto di lavoro, come infra richiamato in più punti, con specifico riferimento ai benefici non monetari, in particolare:

> Per trasferimenti che implicano il cambiamento di residenza sono corrisposti:

> I costi del trasferimento;

> Il maggior costo sostenuto per un alloggio dello stesso tipo occupato nella sede di origine, per un periodo da convenirsi tra le parti e comunque non inferiore a 18 mesi (per alloggi di proprietà nella sede di origine viene stabilito un canone locativo convenzionale);

> Un'indennità pari a una mensilità, che diventano tre mensilità per il dirigente con carichi di famiglia.

> Alla cessazione del rapporto di lavoro, il Trattamento di Fine Rapporto (TFR) è regolamentato dalla normativa.

> I termini di preavviso in caso di licenziamento da parte dell'azienda sono di 7 mesi per un'anzianità aziendale inferiore a due anni, a cui si aggiungono ulteriori 15 giorni per ogni altro anno di servizio, fino ad un massimo di 5 mesi. Per l'eventuale mancato preavviso, il Dirigente ha diritto a un'indennità corrispondente alla retribuzione che avrebbe percepito.

> In caso di licenziamento non giustificato, il Dirigente ha diritto a un'indennità dai 12 ai 24 mesi di retribuzione. Tale indennità è automaticamente aumentata di 8 mensilità, nel caso in cui il dirigente abbia un'anzianità minima di 5 anni ed un'età compresa tra i 49 ed i 62 anni, eccetto per il dirigente che ha maturato i requisiti per accedere alla pensione.

> Il dirigente ha diritto alle seguenti forme integrative di

assistenza:

> Infortuni professionali ed infortuni extra-professionali. In caso di morte o invalidità permanente i capitali liquidati sono rispettivamente 5 o 6 volte la retribuzione lorda annua, fino al massimale definito dal CCNL;

> Morte per qualsiasi causa. Il capitale erogato è decrescente al progredire dell'età e le somme sono definite nel CCNL;

> Invalidità permanente da malattia. Se l'invalidità supera la percentuale definita nel CCNL, dà luogo ad un'erogazione di capitale ugualmente definita dal CCNL;

> Assistenza sanitaria integrativa. Riguarda il dirigente ed il nucleo familiare nei termini definiti nel CCNL e viene erogata attraverso l'apposita "cassa" (fondo).

> Il dirigente beneficia di previdenza complementare, conferendo al fondo pensionistico le quote accantonate attraverso le seguenti modalità:

> Versamento del TFR o versamento del 50% del TFR (in caso di iscrizione a forme complementari di previdenza antecedente al 28/04/1993);

> Contributi aggiuntivi volontari, sulla base del Regolamento del fondo pensione scelto.

A tal riguardo, la contribuzione a carico dei datori di lavoro e dei dirigenti è pari al 7% della retribuzione annua assunta a base della determinazione del TFR, entro un massimale di 100.000,00 euro annui, di cui il 6% a carico del datore di lavoro e l'1% a carico del dirigente.

La Politica di Remunerazione prevede che la remunerazione dell'Amministratore Delegato sia composta da:

1) Una **componente fissa** costituita:

> Dal compenso deliberato dall'Assemblea ordinaria in sede di nomina per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;

> Dal compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, 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;

2) 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 60%, 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 2023, approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 23 febbraio 2023 e pari a 70,4%, compreso tra +100 bp, per una percentuale pari al 20,8% della componente variabile;

> FFO consolidato con uno scostamento rispetto al budget, approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 23 febbraio 2023 e pari a 53,5 mln di euro, compreso tra +-2%, per una percentuale pari al 20,8% della componente variabile;

E di obiettivi di *performance* individuali, quali:

> Il mantenimento del rating ESG *unsolicited*, fornito dalle agenzie indipendenti ISS, MSCI e Sustainalytics, Refinitiv

rispetto all'esercizio precedente, per una percentuale pari al 13,8% della componente variabile;

> Il complessivo miglioramento dello score riferibile alla sezione 6 (Coinvolgimento del Consiglio nelle strategie e governo del rischio) della Board Review annuale approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società rispetto agli esiti dell'esercizio precedente, per una percentuale pari al 4,6% della componente variabile;

La quantificazione della componente variabile è legata all'effettivo conseguimento degli obiettivi di *performance* sopra specificati, pertanto:

> Al raggiungimento dell'obiettivo corrisponderà il 100% della relativa quota erogabile mentre

> Al non raggiungimento dell'obiettivo non verrà corrisposta alcuna quota della relativa componente variabile.

La seguente tabella riepiloga i KPI e target della componente variabile di breve periodo per l'Amministratore Delegato:

KPI - AMMINISTRATORE DELEGATO			TARGET	
Componenti della Remunerazione variabile di breve periodo	% var	% RAL	Raggiunto	Non raggiunto
Obiettivi annuali EBITDA margin consolidato dalla gestione caratteristica	20,8%	10,4%	> -100bp vs budget	< -100bp vs budget
Obiettivi annuali FFO consolidato	20,8%	10,4%	> -2% vs budget	< -2% vs budget
Obiettivi individuali Rating ESG <i>unsolicited</i> (ISS, MSCI, Sustainalytics, Refinitiv)	13,8%	6,9%	mantenimento vs anno precedente	peggioramento vs anno precedente
Obiettivi individuali Risultati sez. 6 Board Review	4,6%	2,3%	miglioramento vs anno precedente	peggioramento vs anno precedente
Totale	60,0%	30,0%		

La Politica di Remunerazione prevede che **la quota massima erogabile della componente variabile di breve periodo dell'Amministratore Delegato sia pari al 30,0% della componente fissa** determinata dal Consiglio di Amministrazione.

Il raggiungimento degli obiettivi di *performance* annuale deve essere previamente verificato, per ciascun anno, dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione entro la 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.

(ii) **Quanto al 40%, da un Piano Long Term Incentive**, di durata triennale, subordinato al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari e ESG aggiornati riferiti al Piano Industriale 2022-2024 e segnatamente:

> LTV pari a 43%, con uno scostamento massimo pari a +-2%, per una percentuale pari al 14,3% della componente variabile;

> TSR minimo pari al 50%, per una percentuale pari al 14,3% della componente variabile;

> Grado medio di conseguimento dei 41 obiettivi ESG di Piano Industriale 2022-2024 superiore all'85%, per una percentuale pari al 11,4% della componente variabile.

La quantificazione della componente variabile è legata

all'effettivo conseguimento degli obiettivi economico-finanziari e ESG riferiti al Piano Industriale 2022-2024 sopra specificati, pertanto:

> Al raggiungimento dell'obiettivo corrisponderà il 100% della relativa quota erogabile mentre

> Al non raggiungimento dell'obiettivo non verrà corrisposta alcuna quota della relativa componente variabile.

La seguente tabella riepiloga i KPI e target della componente variabile di Piano LTI per l'Amministratore Delegato:

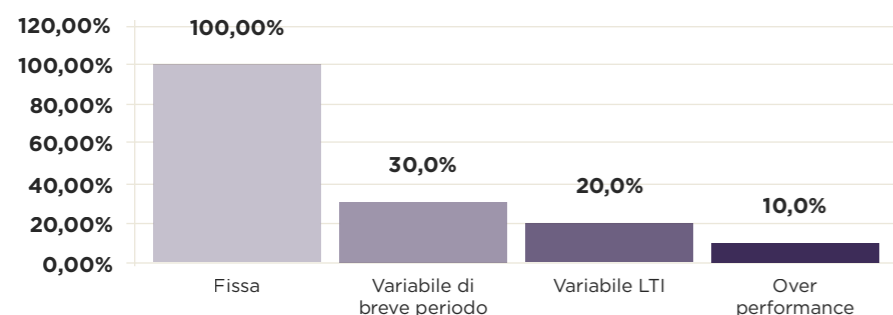
KPI - AMMINISTRATORE DELEGATO			TARGET	
Componenti della Remunerazione variabile di medio-lungo periodo	% var	% RAL	Raggiunto	Non raggiunto
LTV (43%)	14,3%	7,1%	< +2%	> +2%
TSR	14,3%	7,1%	> 50%	< 50%
Grado medio conseguimento obiettivi ESG da Piano Industriale 2022-2024	11,4%	5,7%	> 85%	< 85%
Totale	40,0%	20,0%		

La Politica di Remunerazione prevede che **la quota massima erogabile della componente variabile legata al Piano Long Term Incentive dell'Amministratore Delegato sia pari al 20,0% della componente fissa** determinata dal Consiglio di Amministrazione nel triennio di riferimento.

3) Un'ulteriore componente variabile, determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione sentito il Collegio Sindacale, in caso di over-performance e pari al 10,0% della componente fissa determinata dal Consiglio di Amministrazione nel triennio di riferimento. L'over-performance si realizza qualora il LTV di fine Piano Industriale 2022-2024 si attesti al di sotto del 40%, con uno scostamento massimo pari a +-2%.

Il raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo e di over-performance deve essere previamente verificato dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione entro la data di approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione della Società, del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativi all'esercizio 2024, 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.

> COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO



Differimento del pagamento

La corresponsione delle componenti variabili della remunerazione dell'Amministratore Delegato 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 dei **Dirigenti con Responsabilità Strategiche** sia composta da:

1) Una **componente fissa** costituita dalla RAL prevista dal contratto individuale sottoscritto tra la Società e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche - in conformità al contratto nazionale per i dirigenti delle imprese cooperative - che regola il rapporto di lavoro. La retribuzione fissa (RAL) è volta a remunerare in misura adeguata le competenze distintive e necessarie per ricoprire il ruolo assegnato, l'ampiezza delle responsabilità e il contributo complessivo richiesto per il raggiungimento dei risultati aziendali.

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

(i) **quanto al 60%, 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 2023, approvato

nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 23 febbraio 2023 e pari a 70,4%, compreso tra +-100 bp, per una percentuale pari al 20,8% della componente variabile;

> FFO consolidato con uno scostamento rispetto al budget 2023, approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 23 febbraio 2023 e pari a 53,5 mln di euro, compreso tra +-2%, per una percentuale pari al 20,8% della componente variabile;

> Due o più obiettivi di *performance* individuali, definiti annualmente dall'Amministratore Delegato, sulla base di quanto previsto dall'assetto organizzativo della Società, tenuto conto delle funzioni svolte da ciascun Dirigente, dei progetti strategici che lo coinvolgono e del proprio livello di responsabilità, per una percentuale pari al 18,5% della componente variabile.

La quantificazione della componente variabile è legata all'effettivo conseguimento degli obiettivi di *performance* sopra specificati, pertanto:

> Al superamento dell'obiettivo corrisponderà il 100% della relativa quota erogabile;

> Al raggiungimento dell'obiettivo corrisponderà il 60% della quota erogabile, mentre;

> Al non raggiungimento dell'obiettivo non verrà corrisposta alcuna quota della relativa componente variabile.

La seguente tabella riepiloga i KPI e target della componente variabile di breve periodo per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

KPI - DIRIGENTI				TARGET		
Componenti della Remunerazione variabile di breve periodo	% var	% RAL	Superato	Raggiunto	Non raggiunto	
Obiettivi annuali EBITDA margin consolidato dalla gestione caratteristica	20,8%	10,4%	> +100bp vs budget	compreso tra -100bp e +100bp vs budget	< -100bp vs budget	
Obiettivi annuali FFO consolidato	20,8%	10,4%	> +2% vs budget	compreso tra -2% e +2% vs budget	< -2% vs budget	
Obiettivi individuali	18,5%	9,2%				
Totale	60,0%	30,0%				

La Politica di Remunerazione prevede che **la quota massima erogabile della componente variabile di breve periodo della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sia pari al 30,0% 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 entro la 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 deve essere previamente verificato, entro lo stesso termine, dall'Amministratore Delegato - tenuto conto dell'attuale assetto organizzativo della Società, 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.

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

(ii) **quanto al 40%, da un Piano Long Term Incentive**, di durata triennale, subordinato al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari e ESG riferiti al Piano Industriale 2022-2024 e segnatamente:

> LTV pari a 43%, con uno scostamento massimo pari a

+/-2%, per una percentuale pari al 14,3% della componente variabile;

> TSR minimo pari al 50%, per una percentuale pari al 14,3% della componente variabile;

> Grado medio di conseguimento dei 41 obiettivi ESG di Piano Industriale 2022-2024 superiore all'85%, per una percentuale pari al 11,4% della componente variabile.

La quantificazione della componente variabile è legata all'effettivo conseguimento degli obiettivi economico-finanziari e ESG riferiti al Piano Industriale 2022-2024 sopra specificati, pertanto:

> Al raggiungimento dell'obiettivo corrisponderà il 100% della relativa quota erogabile mentre

> Al non raggiungimento dell'obiettivo non verrà corrisposta alcuna quota della relativa componente variabile.

La seguente tabella riepiloga i KPI e target della componente variabile di Piano LTI per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

KPI - DIRIGENTI			TARGET	
Componenti della Remunerazione variabile di medio-lungo periodo	% var	% RAL	Raggiunto	Non raggiunto
LTV (43%)	14,3%	7,1%	< +2%	> +2%
TSR	14,3%	7,1%	> 50%	< 50%
Grado medio conseguimento obiettivi ESG da Piano Industriale 2022-2024	11,4%	5,7%	> 85%	< 85%
Totale	40,0%	20,0%		

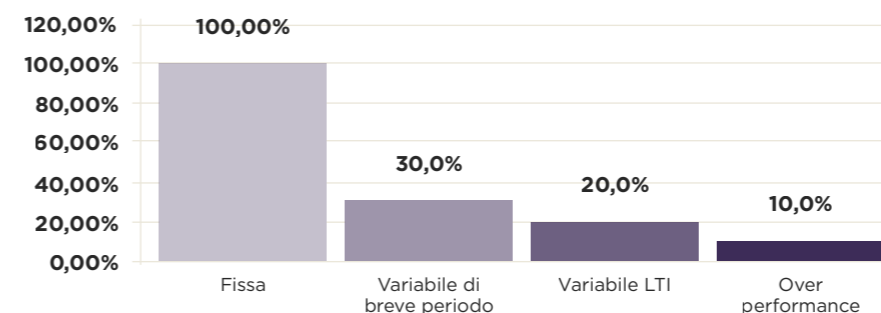
La Politica di Remunerazione prevede che la **quota massima erogabile della componente variabile legata al Piano Long Term Incentive dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sia pari al 20,0% della RAL** percepita dal dirigente nel triennio di riferimento.

3) Un'ulteriore componente variabile in caso di over-performance e pari al 10,0% della RAL percepita dal dirigente nel triennio di riferimento. L'over-performance si realizza qualora il LTV di fine Piano Industriale 2022-2024 si attesti al di sotto del 40%, con uno scostamento massimo pari a +/-2%.

Il raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo e di over-performance deve essere previamente verificato dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione entro la data di approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione della Società, del progetto di bilancio

di esercizio e del bilancio consolidato relativi all'esercizio 2024, 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.

> COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE



Differimento del pagamento

La corresponsione delle componenti variabili della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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.

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 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

Al fine di meglio orientare e promuovere l'azione manageriale, i valori target di ciascuno degli obiettivi elencati nella Politica di Remunerazione sono stati individuati prediligendo obiettivi di natura economico-finanziaria e ESG,

in aderenza al presupposto di creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

I valori target sono stati analiticamente individuati nella documentazione oggetto di preventiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione (i.e. Piano Industriale 2022-2024, Bilancio d'esercizio e Bilancio consolidato, Board Review annuale), o in reportistica di terze parti avente carattere pubblico, permettendo di poter essere trasparentemente calcolati e rendicontati.

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, i valori target e le modalità di corresponsione della componente variabile debbano essere coerenti con la politica di gestione del rischio adottata dalla Società. La Politica di Remunerazione è funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società.

La Società ha individuato nel Piano LTI 2022-2024 (ancorato al Piano Industriale 2022-2024) lo strumento più idoneo a orientare e promuovere l'azione del management alla creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo. Il Piano LTI 2022 -2024 prevede, infatti, l'erogazione delle componenti variabili della remunerazione di medio-lungo termine subordinatamente al raggiungimento - al termine del triennio - degli obiettivi di performance ivi stabiliti.

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 e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sono previste intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, delle componenti variabili (o di trattenere somme oggetto di differimento) determinate sulla base di dati che, 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*) paragrafo Differimento del pagamento.

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 *k*), la Politica di Remunerazione 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:

> All'Amministratore Delegato sarà corrisposta, nel caso di cessazione del mandato: *(i)* un'indennità di fine mandato o mancato rinnovo, pari a 15 mensilità del compenso fisso per la carica così come 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 così come 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.

> Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, fermo re-

stando quanto disposto in materia dal contratto nazionale per i dirigenti delle imprese cooperative (con specifico riferimento alle competenze di fine rapporto), non è prevista la corresponsione di alcuna indennità. L'eventuale 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.

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche si precisa che in caso di modifiche relative al contenuto dell'attività lavorativa ovvero della posizione ricoperta nell'ambito della Società, così come l'estinguersi dell'appartenenza al perimetro dei Destinatari della Politica di Remunerazione, si applica un parametro che riproporziona il valore dell'incentivo o ridefinisce gli obiettivi di performance, così da tenere conto dell'effettiva permanenza (*pro rata temporis*) nel perimetro dei Destinatari in relazione alla durata complessiva del Piano LTI, fermo restando il verificarsi delle condizioni e il conseguimento degli obiettivi previsti per l'effettiva erogazione dell'Incentivo.

In particolare:

> Nel caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di un Destinatario, con il preventivo consenso scritto di IGD, ovvero nel caso di licenziamento privo di giustificata causa o di giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del Cod. Civ. o di dimissioni per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del Cod. Civ., come pure nel caso di cessazione della carica di amministratore non dovuta a revoca per giusta causa o di dimissioni per giusta causa dell'amministratore, troverà applicazione la pattuizione della presente Politica di Remunerazione, salvo diversa più favorevole determinazione che dovesse essere adottata dalla Società.

> Nel caso di licenziamento per giusta causa ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 del Cod. Civ. e di licenziamento sorretto da giustificata causa o di dimissioni non per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del Cod. Civ. di un Destinatario, come pure nel caso di revoca per giusta causa dell'incarico di amministratore o di dimissioni non per giusta causa dell'amministratore, si verificherà l'automatica esclusione dal Piano di Incentivazione, e

conseguentemente, gli incentivi non ancora erogati saranno immediatamente annullati e privi di qualsiasi effetto.

> Analoga esclusione si applicherà ai Destinatari che siano in periodo di preavviso per dimissioni o licenziamento, o sottoposti a procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 7 della L. n. 300/70 alla data di verifica degli obiettivi da parte del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.

> Salvo diversa più favorevole determinazione che dovesse essere adottata dalla Società, analoga esclusione si applicherà nel caso in cui il Destinatario, alla data di verifica degli obiettivi da parte del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, si trovi in un periodo di aspettativa e/o astensione o sospensione del rapporto di lavoro che si protragga, dalla predetta data, per un periodo pari o superiore a 3 mesi, ad eccezione del congedo di maternità e di paternità nonché dei congedi parentali.

Le disposizioni del presente paragrafo si applicano anche nelle ipotesi in cui il rapporto di lavoro subordinato, ovvero l'incarico di amministratore, sia risolto per morte, invalidità permanente ovvero maturazione dei requisiti per il godimento della pensione di vecchiaia.

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 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.

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

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.

Come illustrato sub lettera *f*), la Società ha deliberato di riconoscere una componente variabile all'Amministrato-

re Delegato. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi e del Presidente del Consiglio di Amministrazione non è legata alle performance conseguite 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

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

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, il Consiglio di Amministrazione 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.

A titolo meramente esemplificativo, gli eventi suscettibili di influire su elementi costitutivi del sistema incentivante, da valutarsi attentamente, caso per caso, possono interessare a vario titolo: *i*) operazioni straordinarie o sul capitale riguardanti la Società e/o il Gruppo, *ii*) modifiche normative impattanti sulle attività del Gruppo ovvero *iii*) qualora si verifichi un'elevata discontinuità di mercato (quale, ad

esempio, il verificarsi di variazioni materiali nelle condizioni macroeconomiche nazionali e/o internazionali o di politica monetaria) il tutto fermo restando il rispetto dei vincoli normativi e regolamentari.

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.

Il processo, che vede il Consiglio chiamato ad approvare tale deroga, richiede che tutti i soggetti interessati si astengano dal partecipare al confronto consiliare e alle conseguenti delibere.

Fermo restando quanto sopra, le eventuali deroghe possono essere applicate ai seguenti elementi della Politica:

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 alle performance conseguite dalla Società e, pertanto, è composta unicamente da una componente fissa.

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

In data 15 aprile 2021, l'Assemblea ha determinato il com-

> 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 componente nell'ambito della retribuzione complessiva, gli obiettivi, i target di riferimento, i 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.

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.

penso 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 e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2022

Nella presente sezione della Relazione sulla Remunerazione sono illustrati nominativamente i compensi relativi all'esercizio 2022 spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, 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, nonché, a livello aggregato, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con riferimento all'esercizio 2022.

1. Remunerazione corrisposta ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché, a livello aggregato, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

1.1 // Consiglio di Amministrazione

1.1.1 // Amministratore Delegato

Nel corso dell'esercizio 2022, la carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta dal Consigliere Claudio Albertini.

Il Sig. Albertini è stato riconfermato Amministratore Delegato dal Consiglio di Amministrazione di IGD in data 20 aprile 2021, a seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione deliberato dall'Assemblea degli Azionisti di IGD del 15 aprile 2021.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione dell'Amministratore Delegato nel corso dell'esercizio 2022.

> **Componente fissa** costituita:

> Da un compenso annuo lordo relativo alla carica di consigliere di amministrazione pari a Euro 20.000,00, secondo quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2021, in con-

tinuità con quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 1° giugno 2018;

> Prevede un meccanismo di remunerazione variabile di medio-lungo periodo che incentiva il Top Management al raggiungimento degli obiettivi del Piano Industriale/Strategico;

> La componente variabile di medio-lungo termine della remunerazione rappresenta una parte significativa della remunerazione complessiva del Top Management della Società, intende rafforzare l'allineamento degli interessi del Top Management all'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo, nonché attrarre, motivare e fidelizzare le risorse dotate delle professionalità più adeguate per gestire con successo sostenibile la Società e il Gruppo.

> Da un compenso annuo lordo di Euro 300.000,00 per la carica di Amministratore Delegato, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 20 aprile 2021, in continuità con 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.

> Componente variabile di breve periodo

Compenso variabile di breve periodo

Con riferimento all'esercizio 2022, il compenso variabile

di breve periodo costituisce il 65% della remunerazione variabile complessiva (rispetto al 75% riferito all'esercizio 2021), fino a un massimo pari al 32,5% (rispetto al 37,5% riferito all'esercizio 2021) del compenso fisso determinato dal Consiglio di Amministrazione.

In linea con quanto previsto dalla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 14 aprile 2022, la corresponsione di tale incentivo è soggetta al raggiungimento di determinati 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 14 dicembre 2021, compreso tra + -100bp, per una percentuale pari al 22,5% della componente variabile;
- > FFO consolidato con uno scostamento rispetto al budget, approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 14 dicembre 2021, compreso tra + - 2%, per una percentuale pari al 22,5% della componente variabile.

E di obiettivi di performance individuali, quali:

- > Il miglioramento di almeno 2 rating ESG unsolicited forniti da agenzie indipendenti, rispetto all'esercizio precedente, per una percentuale pari al 15% della componente variabile;
- > Il complessivo miglioramento dello score riferibile alle sezioni 7 (Strategia e obiettivi) e 8 (Governance del rischio e relativi controlli) della Board Review annuale approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società rispetto agli esiti dell'esercizio precedente, per una percentuale pari al 5% della 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 2022, 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.

Compenso variabile di medio lungo periodo

Il compenso variabile di medio lungo periodo previsto dal Piano LTI 2022-2024 rappresenta il 35% della remunerazione variabile complessiva (rispetto al 25% riferito all'e-

sercizio 2021), e non può superare il 17,5% del compenso fisso (rispetto al 12,5% riferito all'esercizio 2021) determinato dal Consiglio di Amministrazione.

In linea con quanto previsto dalla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 14 aprile 2022, la corresponsione di tale incentivo è subordinata al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari triennali riferiti al Piano Industriale 2022-2024 e segnatamente:

- > LTV pari a 43%, con uno scostamento massimo pari a + - 2%, per una percentuale pari al 12,5% della componente variabile;
- > TSR minimo pari al 50%, per una percentuale pari al 12,5% della componente variabile;
- > Grado medio di conseguimento dei 41 obiettivi ESG di Piano Industriale 2022-2024 superiore all'85%, per una percentuale pari al 10% della componente variabile.

Infine, è prevista l'erogazione di un ulteriore componente variabile, determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione sentito il Collegio Sindacale, in caso di over-performance e pari al 10% della componente fissa della remunerazione (rispetto al 5% riferito all'esercizio 2021). L'over-performance si realizza qualora il rapporto Loan to Value di fine Piano Industriale si attesti al di sotto del 40%, con uno scostamento massimo pari a + - 2%.

Il raggiungimento dei predetti obiettivi di *performance* triennali e di over-performance 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 2024, fermo il rispetto, ove applicabile, del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e della 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.

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

1.1.2. // Presidente del Consiglio di Amministrazione

Nel corso dell'esercizio 2022, la carica di Presidente è stata ricoperta dal Consigliere Rossella Saoncella.

Il Consigliere Rossella Saoncella è stata nominata Presidente dal Consiglio di Amministrazione di IGD in data 20

aprile 2021, a seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2021.

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, secondo quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2021;

Nonché

- > Da un compenso annuo lordo pari a Euro 75.000,00 per la carica di Presidente secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 20 aprile 2021.

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 2022, la carica di Vice Presidente di IGD è stata ricoperta dal Consigliere Stefano Dall'Ara nominato dal Consiglio di Amministrazione del 20 aprile 2021, a seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 15 aprile 2021.

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, secondo quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2021;

- > Da un compenso relativo alla carica di Vice Presidente pari a Euro 25.000,00, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 20 aprile 2021.

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 eco-

nomici conseguiti dalla Società e, pertanto, è composta unicamente da una parte fissa.

L'Assemblea degli Azionisti di IGD in data 15 aprile 2021 ha nominato il Consiglio di Amministrazione di IGD composto dai seguenti Consiglieri: Claudio Albertini (Amministratore Delegato nominato dal Consiglio di Amministrazione del 20 aprile 2021), Rossella Saoncella (Presidente nominato dal Consiglio di Amministrazione del 20 aprile 2021), Stefano Dall'Ara (Vice Presidente nominato dal Consiglio di Amministrazione del 20 aprile 2021), Edy Gambetti, Antonio Rizzi, Silvia Benzi, Rossella Schiavini, Alessia Savino, Timothy Santini, Rosa Cipriotti, Robert-Ambroix Gery.

L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di IGD in data 15 aprile 2021 ha altresì determinato in Euro 20.000,00 il compenso annuo lordo spettante a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

1.1.5 // Componenti dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione

1.1.5.1 Comitato Controllo e Rischi

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

Per l'esercizio 2022, il Comitato Controllo e Rischi di IGD è stato composto dai Consiglieri Indipendenti Rossella Schiavini, in qualità di Presidente, Rosa Cipriotti e Antonio Rizzi.

Il Consiglio di Amministrazione del 20 aprile 2021 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, quantificato in 750 euro lordi così come stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 20 aprile 2021, per la partecipazione ad ogni seduta del Comitato stesso.

Per l'esercizio 2022, il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate di IGD è stato composto dai Consiglieri Indipendenti Antonio Rizzi, in qualità di Presidente, Silvia Ben-

zi e Robert-Ambroix Gery. In particolare, con riferimento all'esercizio 2022, il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate si è riunito 4 volte, in data 12 aprile 2022, 3 maggio 2022, 25 luglio 2022 e 13 dicembre 2022. Pertanto, nel corso del 2022, i componenti del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate hanno percepito rispettivamente un compenso lordo pari ad Euro 3.000 (pari a 4 gettoni di presenza i Consiglieri Antonio Rizzi e Robert-Ambroix Gery) e un compenso lordo pari ad Euro 2.250 (pari a 3 gettoni di presenza il Consigliere Silvia Benzi).

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, quantificato in 750 euro lordi così come stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 20 aprile 2021, per la partecipazione ad ogni seduta del Comitato stesso.

Per l'esercizio 2022, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione di IGD è stato composto dai Consiglieri Indipendenti Timothy Santini, in qualità di Presidente, Rossella Schiavini e Silvia Benzi.

In particolare, con riferimento all'esercizio 2022, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione si è riunito 5 volte, nelle date del 31 gennaio, 18 febbraio, 28 aprile, 29 luglio, 15 dicembre.

Pertanto, nel corso del 2022, tutti i componenti del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione 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 componente fissa.

Per l'esercizio 2022, il Collegio Sindacale di IGD è stato composto da Gian Marco Committeri, in qualità di Presidente, Daniela Preite e Massimo Scarafuggi in qualità di Sindaci Effettivi. La medesima Assemblea 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.

(4). 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.

1.3 // Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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, Contratti, HR e IT Carlo Barban, il direttore Patrimonio, Sviluppo e Gestione Rete Roberto Zoia, il direttore Finanza e Tesoreria Andrea Bonvicini, il direttore Pianificazione, Controllo e Investor Relations Raffaele Nardi, il direttore Commerciale, Marketing e CSR Laura Poggi.

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 nel corso dell'esercizio 2022, 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 e del Collegio Sindacale.

- > Componente fissa: complessivi Euro 724.691,89 lordi (4);
- > Benefici non monetari: complessivi Euro 75.935,71 lordi;
- > Componente variabile: come di seguito precisato.

Con riferimento all'esercizio 2022, il compenso variabile di breve periodo costituisce il 65% della remunerazione variabile complessiva (rispetto al 75% riferito all'esercizio 2021), fino a un massimo pari al 32,5% della RAL (rispetto al 30% riferito all'esercizio 2021).

In linea con quanto previsto dalla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 14 aprile 2022, la corresponsione di tale incentivo è soggetta al raggiungimento di determinati 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 14 dicembre 2021, compreso tra + - 100bp, per una percentuale pari al 22,5% della componente variabile;
- > FFO consolidato con uno scostamento rispetto al budget, approvato nella seduta del 14 dicembre 2021, compreso tra + - 2%, per una per-

centuale pari al 22,5% della componente variabile;

- > Due o più obiettivi di performance individuali, definiti annualmente dall'Amministratore Delegato, 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, per una percentuale pari al 20% della componente variabile.

Il raggiungimento dei predetti obiettivi di performance annuali e individuali dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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 della 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.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono altresì destinatari del piano di LTI 2022-2024 - che rappresenta il 35% della remunerazione variabile complessiva (rispetto al 25% riferito all'esercizio 2021) e non può superare il 17,5% della RAL (rispetto al 15% riferito all'esercizio 2021) percepita nei tre esercizi antecedenti a quello di erogazione - subordinato al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari triennali riferiti al Piano Industriale 2022-2024 e, segnatamente:

- > LTV pari a 43%, con uno scostamento massimo pari a + - 2%, per una percentuale pari al 12,5% della componente variabile;
- > TSR minimo pari al 50%, per una percentuale pari al 12,5% della componente variabile;
- > Grado medio di conseguimento dei 41 obiettivi ESG di Piano Industriale 2022-2024 superiore all'85%, per una percentuale pari al 10% della componente variabile.

Infine, è prevista l'erogazione di un ulteriore componente variabile, in caso di over-performance e pari al 10% della componente fissa della remunerazione (rispetto al 5% riferito all'esercizio 2021). L'over-performance si realizza qualora il rapporto Loan to Value di fine Piano Industriale

si attesti al di sotto del 40%, con uno scostamento massimo pari a + - 2%.

Il raggiungimento dei predetti obiettivi di performance triennali e di over-performance 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 2024, 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.

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

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

In particolare, disciplina le ipotesi di:

- (i) Risoluzione consensuale del rapporto, previo consenso scritto di IGD;
- (ii) Licenziamento privo di giustificatazza 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

3. Deroche 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 del 14 aprile 2022.

4. Meccanismi di correzione della componente variabile

Nel corso dell'esercizio 2022, non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post della componente variabile.

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 giustificatazza 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 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 della Procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate.

5. Informazioni di confronto

Nel grafico di seguito riportato sono indicate, per gli esercizi 2020, 2021 e 2022, le seguenti informazioni di dettaglio:

a) Risultati della Società;

b) Remunerazioni complessive degli Amministratori, Sindaci effettivi, del Direttore Generale alla Gestione della

Società (per il periodo di permanenza in carica) e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;

c) Retribuzione annua lorda totale media, parametrata sui dipendenti del Gruppo a tempo pieno in forza al 31.12.2022, diversi dai soggetti di cui alla precedente lett. b).

€ mln	2020	2021	2022
EBITDA gestione caratteristica	99,4	107,0	103,4
EBITDA MARGIN gestione caratteristica	65,4%	70,8%	71,6%
FFO	59,3	64,7	67,2
LTV	49,9%	44,8%	45,7%
EPS (€/azione)	-0,67	0,48	-0,20
EPRA NAV NRV (€/azione)	10,38	10,85	10,28

	2020	2021	2022
Amministratore Delegato (1)	338.750	451.250	436.250
Direttore Generale alla Gestione (2)	219.812	230.774	0
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (3)	160.155	183.651	186.079
Rossella Saoncella (Vice Presidente fino al 15.04.2021 e Presidente dal 20-04.2021)	48.750	82.452	95.000
Vice -Presidente Stefano Dall'Ara	NA	31.836	45.000
Consigliere Indipendente Silvia Benzi	NA	18.051	26.000
Consigliere Indipendente Rosa Cipriotti	NA	19.912	28.000
Consigliere non esecutivo Edy Gambetti	NA	14.301	20.000
Consigliere Indipendente Antonio Rizzi	NA	21.412	31.000
Consigliere Indipendente Gery Robert-Ambroix	NA	15.801	23.000
Consigliere Indipendente Guy Michele Santini	23.750	25.250	23.750
Consigliere non esecutivo Alessia Savino	20.000	20.000	20.000
Consigliere Indipendente Rossella Schiavini	NA	24.968	35.750
Presidente del Collegio Sindacale Gian Marco Committeri	NA	21.452	30.000
Sindaco Effettivo Daniela Preite	20.000	20.000	20.000
Sindaco Effettivo Massimo Scarafuggi	NA	14.301	20.000
Dipendenti (RAL media) (4)	42.376	45.648	44.748

(1). Il dato include la quota fissa e la quota di STI e di LTI, di competenza dell'esercizio.

(2). A partire da gennaio 2022 il ruolo di Direttore Generale alla gestione è stato soppresso.

(3). Il dato 2022 include la quota di STI e di LTI, di competenza dell'esercizio, diviso per 5 dirigenti. Il dato 2021 include la quota di STI e di LTI, di competenza dell'esercizio, diviso per 4 dirigenti. Il dato 2020 include la quota di STI e di LTI, di competenza dell'esercizio, diviso per 4 dirigenti.

(4). Il dato 2022, è dato dalla somma della RAL contrattuale (che include tutte le componenti fisse della retribuzione) dei dipendenti in forza al 31.12.2022 (esclusi i Dirigenti), oltre alla QRV accantonata per l'anno 2022 per gli stessi.

> Seconda Parte - Tabelle

> TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE ED AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nella tabella seguente sono indicati i **compensi riferiti al 2022**, individuati secondo il criterio di competenza, spettanti agli Amministratori, ai Sindaci effettivi 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.

Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE				CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE				Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non Equity Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi	
Rossella Saoncella	Amministratore e Presidente	01/01/2022 31/12/2022	Approvazione del bilancio 2023	Compensi in IGD	€ 95.000,00 (1)						€ 95.000,00	
				Totale	€ 95.000,00						€ 95.000,00	
Claudio Albertini	Amministratore Delegato	01/01/2022 31/12/2022	Approvazione del bilancio 2023	Compensi in IGD	€ 320.000,00 (2)		€ 116.250,00 (3)				€ 436.250,00	
				Compensi in società controllate e collegate								
Totale				€ 320.000,00	€ 116.250,00					€ 436.250,00		
Stefano Dall'Ara	Amministratore e Vice Presidente	01/01/2022 31/12/2022	Approvazione del bilancio 2023	Compensi in IGD	€ 45.000,00 (4)						€ 45.000,00	
				Compensi in società controllate e collegate								
Totale				€ 45.000,00						€ 45.000,00		
Silvia Benzi	Amministratore, Componente del CNR e Componente del CPC	01/01/2022 31/12/2022	Approvazione del bilancio 2023	Compensi in IGD	€ 20.000,00	€ 6.000,00					€ 26.000,00	
				Compensi in società controllate e collegate								
Totale				€ 20.000,00	€ 6.000,00					€ 26.000,00		
Rosa Cipriotti	Amministratore e Componente del CCR	01/01/2022 31/12/2022	Approvazione del bilancio 2023	Compensi in IGD	€ 20.000,00	€ 8.000,00					€ 28.000,00	
				Compensi in società controllate e collegate								
Totale				€ 20.000,00	€ 8.000,00					€ 28.000,00		
Edy Gambetti	Amministratore	01/01/2022 31/12/2022	Approvazione del bilancio 2023	Compensi in IGD	€ 20.000,00						€ 20.000,00	
				Compensi in società controllate e collegate								
Totale				€ 20.000,00						€ 20.000,00		

(1). Emolumento fisso composto da (i) la remunerazione per la carica di consigliere come deliberato dall'Assemblea del 15 aprile 2021 (ii) la remunerazione per la carica di Presidente come deliberato Consiglio di Amministrazione del 20 aprile 2021.

(2). Emolumento fisso composto da (i) la remunerazione per la carica di consigliere come deliberato dall'Assemblea del 15 aprile 2021 (ii) il compenso per la carica di Amministratore Delegato come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 20 aprile 2021.

(3). Si tratta dell'importo stimato della componente variabile, riferito all'esercizio 2022, comprensivo sia della quota di breve periodo sia della quota parte del piano LTI 2022-2024.

(4). Emolumento fisso composto da (i) la remunerazione per la carica di consigliere come deliberato dall'Assemblea del 15 aprile 2021 e (ii) il compenso per la carica di Vice Presidente come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 20 aprile 2021.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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					
Antonio Rizzi	Amministratore Componente del CPC e Componente del CCR	01/01/2022 31/12/2022	Approvazione del bilancio 2023	Compensi in IGD	€ 20.000,00	€ 11.000,00				€ 31.000,00		
				Compensi in società controllate e collegate								
				Totale	€ 20.000,00	€ 11.000,00				€ 31.000,00		
Gery Xavier Didier Robert-Ambroix	Amministratore e Componente del CPC	01/01/2022 31/12/2022	Approvazione del bilancio 2023	Compensi in IGD	€ 20.000,00	€ 3.000,00				€ 23.000,00		
				Compensi in società controllate e collegate								
				Totale	€ 20.000,00	€ 3.000,00				€ 23.000,00		
Timothy Guy Michele Santini	Amministratore e Componente del CNR	01/01/2022 31/12/2022	Approvazione del bilancio 2023	Compensi in IGD	€ 20.000,00	€ 3.750,00				€ 23.750,00		
				Compensi in società controllate e collegate								
				Totale	€ 20.000,00	€ 3.750,00				€ 23.750,00		
Alessia Savino	Amministratore	01/01/2022 31/12/2022	Approvazione del bilancio 2023	Compensi in IGD	€ 20.000,00					€ 20.000,00		
				Compensi in società controllate e collegate								
				Totale	€ 20.000,00					€ 20.000,00		
Rossella Schiavini	Amministratore Componente del CNR e Componente del CCR	01/01/2022 31/12/2022	Approvazione del bilancio 2023	Compensi in IGD	€ 20.000,00	€ 15.750,00				€ 35.750,00		
				Compensi in società controllate e collegate								
				Totale	€ 20.000,00	€ 15.750,00				€ 35.750,00		

COLLEGIO SINDACALE

COLLEGIO SINDACALE

Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non Equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Gian Marco Committeri	Presidente	01/01/2022 31/12/2022	Approvazione del bilancio 2023	Compensi in IGD	€ 30.000,00					€ 30.000,00			
				Compensi in società controllate e collegate									
				Totale	€ 30.000,00					€ 30.000,00			
Daniela Preite	Sindaco Effettivo	01/01/2022 31/12/2022	Approvazione del bilancio 2023	Compensi in IGD	€ 20.000,00					€ 20.000,00			
				Compensi in società controllate e collegate									
				Totale	€ 20.000,00					€ 20.000,00			
Massimo Scarafuggi	Sindaco Effettivo	01/01/2022 31/12/2022	Approvazione del bilancio 2023	Compensi in IGD	€ 20.000,00					€ 20.000,00			
				Compensi in società controllate e collegate									
				Totale	€ 20.000,00					€ 20.000,00			

DIRETTORE ALLA GESTIONE E DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

DIRETTORE ALLA GESTIONE E DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non Equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 5)		01/01/2022 31/12/2022		Compensi in IGD	€ 724.691,89			€ 205.706,46 (5)		€ 75.935,71 (6)	€ 1.006.334,06	
				Compensi in società controllate e collegate								
				Totale	€ 724.691,89			€ 205.706,46		€ 75.935,71	€ 1.006.334,06	

(5). Si tratta dell'importo stimato della componente variabile, riferito all'esercizio 2022, comprensivo sia della quota di breve periodo sia della quota parte del piano LTI 2022-2024.

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

> TABELLA 2: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

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

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 2022	€ 63.750,00 ⁽⁷⁾					
		Compensi in IGD	Piano LTI 2022 - 2024	€ 52.500,00 ⁽⁸⁾	2025			
		Compensi in società controllate e collegate	Compenso variabile di breve 2021 e Piano LTI 2019-2021				€ 168.750,00 ⁽⁹⁾	
		Totale		€ 63.750,00	€ 52.500,00		€ 168.750,00	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 5)		Compenso variabile di breve periodo 2022	€ 94.530,95 ⁽¹⁰⁾					
		Compensi in IGD	Piano LTI 2022-2024	€ 111.175,51 ⁽¹¹⁾	2025			
		Compensi in società controllate e collegate	Compenso variabile di breve 2021 e Piano LTI 2019-2021				€ 224.495,15 ⁽¹²⁾	
		Totale		€ 94.530,95	€ 111.175,51		€ 224.495,15	

(7). La verifica definitiva circa il raggiungimento degli obiettivi di performance per il 2022 sarà effettuata a seguito dell'approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2022. L'erogazione dell'incentivo avverrà nel corso del 2023.

(8). Tale importo fa riferimento al compenso variabile di medio-lungo termine stimato e riferito all'esercizio 2022 relativo al piano LTI 2022-2024, subordinato al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari riferiti al Piano strategico 2022-2024. Il raggiungimento di tali obiettivi deve essere verificato dal CNR entro la data di approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione, del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativo all'esercizio 2024. L'erogazione dell'incentivo avverrà nel corso del 2025.

(9). Si fa riferimento al compenso variabile di breve periodo per l'esercizio 2021 e alla quota LTI 2019-2021, erogati nel corso del 2022. L'erogazione dell'incentivo avverrà nel corso del 2022.

(10). Tale importo corrisponde al compenso variabile di breve periodo stimato e riferito all'esercizio 2022. La verifica definitiva circa il raggiungimento degli obiettivi di performance per il 2022 sarà effettuata a seguito dell'approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2022. L'erogazione dell'incentivo avverrà nel corso del 2023.

(11). Tale importo fa riferimento al compenso variabile di medio-lungo termine stimato e riferito all'esercizio 2022 relativo al piano LTI 2022-2024, subordinato al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari riferiti al Piano strategico 2022-2024. Il raggiungimento di tali obiettivi deve essere verificato dal CNR entro la data di approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione, del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativo all'esercizio 2024. L'erogazione dell'incentivo avverrà nel corso del 2025.

(12). Si fa riferimento al compenso variabile di breve periodo per l'esercizio 2021 e alla quota LTI 2019-2021, erogati nel corso del 2022.

// Sezione III: Informazioni sulle partecipazioni dei componenti del Consiglio di amministrazione e del Collegio Sindacale 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 31/12/2022

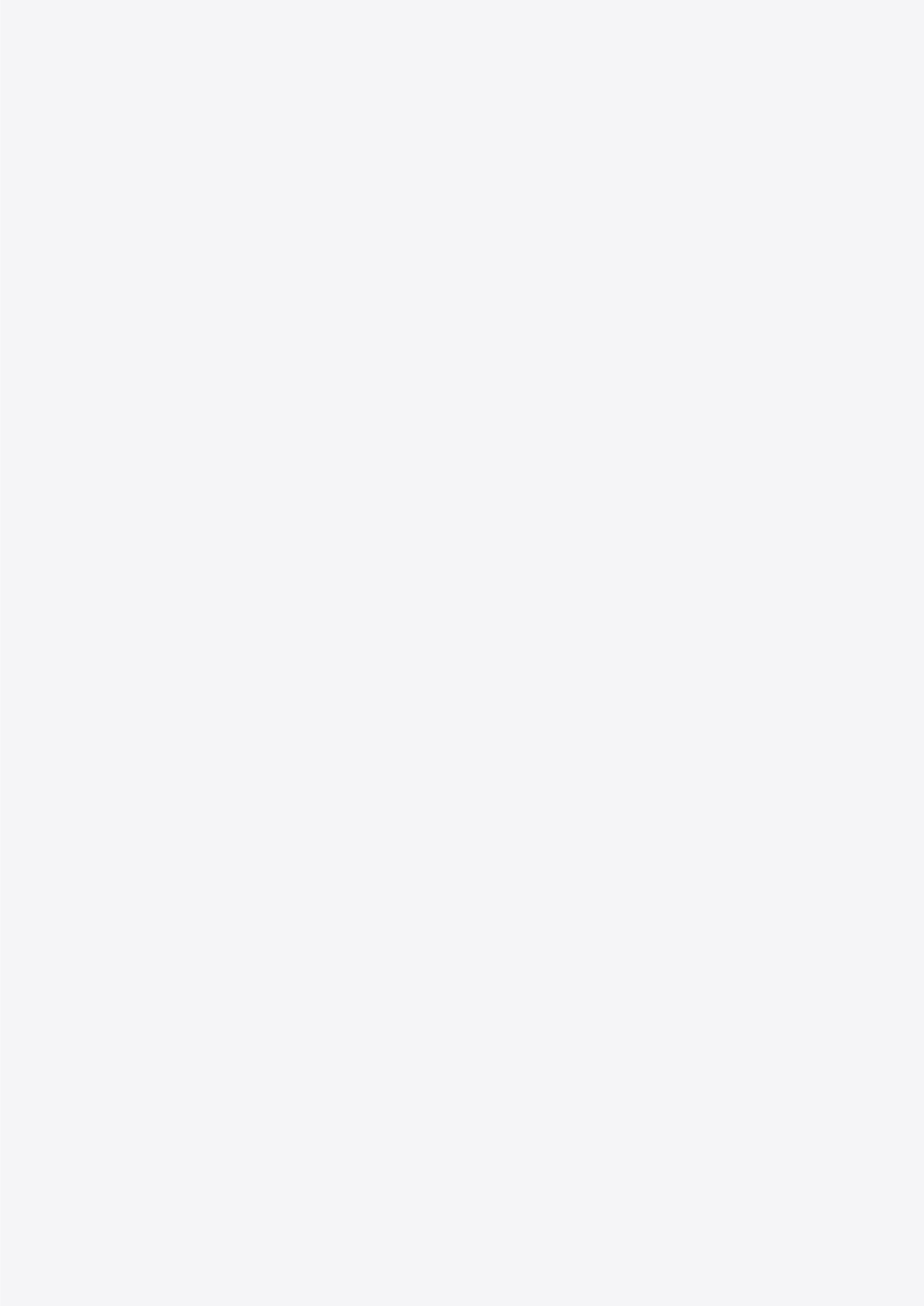
Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2021	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2022
Rossella Saoncella	Presidente del CdA					
Claudio Albertini	Amministratore Delegato	IGD	20.355			20.355
Stefano Dall'Ara	Vice Presidente del CdA					
Silvia Benzi	Amministratore					
Rosa Cipriotti	Amministratore					
Edy Gambetti	Amministratore					
Antonio Rizzi	Amministratore					
Gery Xavier Didier Robert-Ambroix	Amministratore					
Timothy Guy Michele Santini	Amministratore					
Alessia Savino	Amministratore					
Rossella Schiavini	Amministratore					

> COLLEGIO SINDACALE IN CARICA AL 31/12/2022

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2021	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2022
Gian Marco Committeri	Presidente del Collegio Sindacale					
Daniela Preite	Sindaco Effettivo					
Massimo Scarafuggi	Sindaco Effettivo					

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 2021	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2022
5	IGD	33.568			33.649





info@gruppoigd.it
+39 051 509111

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



www.gruppoigd.it