

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



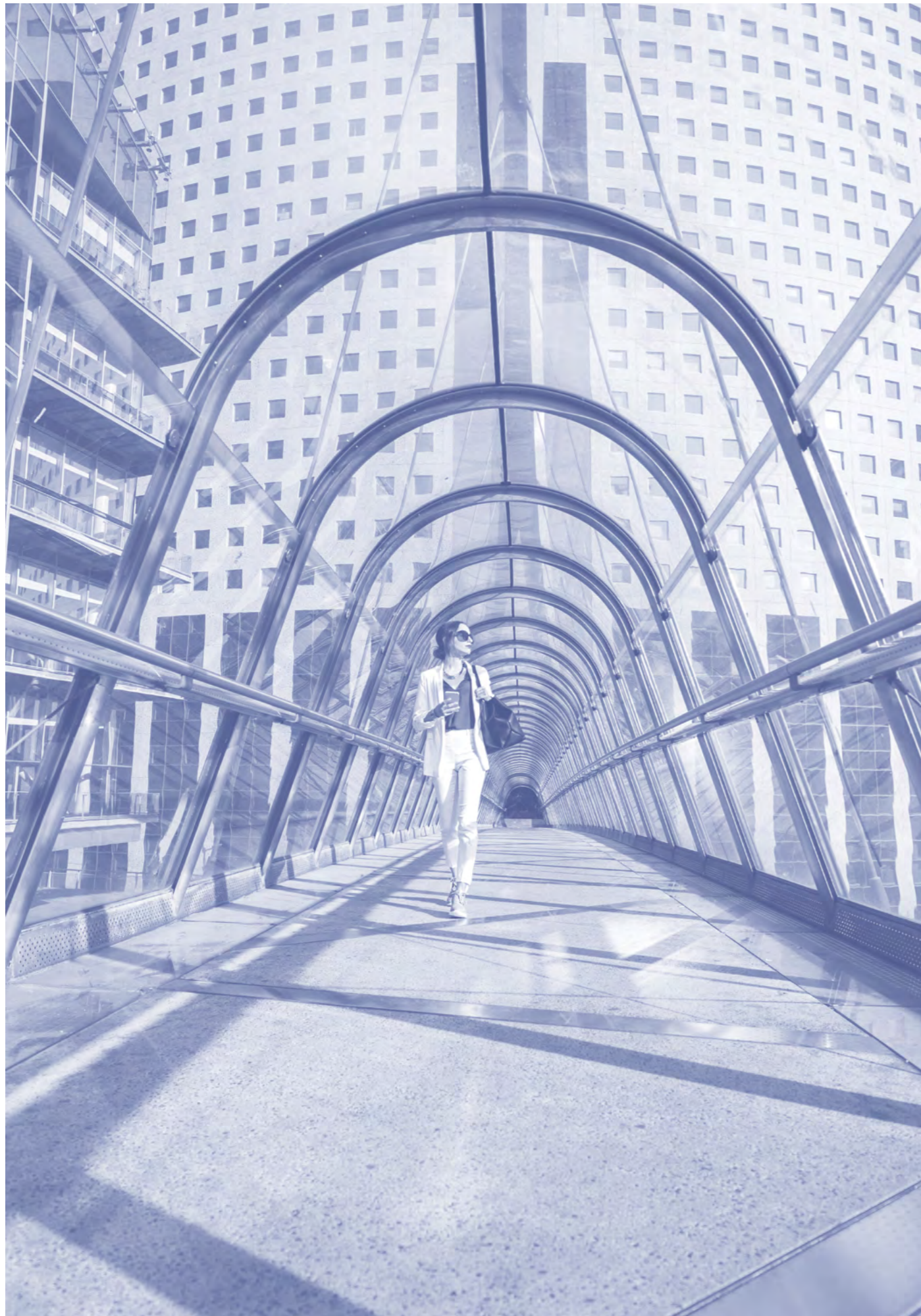
RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

Redatta ai sensi dell'art.123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58
(Testo Unico della Finanza - TUF) e dell'art. 84-*quater* del regolamento adottato
con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 (Regolamento Emittenti).

ESERCIZIO 2025

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 26 febbraio 2026

Disponibile sul sito www.gruppoigd.it



// 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 2025

// GLOSSARIO

// Budget 2026

Il *budget* relativo all'esercizio 2026 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 17 dicembre 2025.

// 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 o DRS

I dirigenti di cui al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, individuati dal Consiglio di Amministrazione.

// EBITDA

Earnings Before Interests, Taxes, Depreciation and Amortization consolidato.

// FFO

Funds from Operations consolidato.

// 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.

// Piano Long Term Incentive o Piano LTI

Piano di incentivazione a medio-lungo termine ancorato a obiettivi di Piano Industriale 2025-2027.

// Piano Industriale 2025-2027

Piano industriale relativo agli esercizi 2025-2027 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20 novembre 2024.

// Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione del 26 febbraio 2026, descritta nella Sezione I della presente relazione.

// Regolamento emittenti

Regolamento di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernente la disciplina degli emittenti (Adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e ss. mm. e ii).

// 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.

// 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 progressiva/indennità di ruolo, i trattamenti ad personam ed ogni altro elemento o indennità sopra non elencati).

// Top Management

L'Amministratore Delegato, gli Amministratori investiti di particolari cariche e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di IGD.

// TSR

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

// CP (Current Price) - È la quotazione del titolo IGD al termine dell'esercizio 2027;

// PP (Purchase Price) - È la quotazione del titolo IGD al termine dell'esercizio 2024;

// Div - Dividendo unitario cumulato erogato nell'arco temporale 2025-2027;

// rTSR

Relative Total Shareholder Return (%) che misura rispetto all'indice EPRA/NAREIT Europe.

// TUF

Il Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente modificato e integrato.

// Premessa

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione di IGD SIIQ S.p.A. in data 26 febbraio 2026 previo parere favorevole del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, redatta ai fini dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025, è predisposta in adempimento ai vigenti obblighi normativi e regolamentari in conformità all'art. 84-quater e all'Allegato 3A, Schemi 7-bis e 7-ter del Regolamento Emittenti, all'art. 123-ter del TUF.

La Relazione si compone di due sezioni:

// Prima Sezione

Politiche in materia di Remunerazione

La prima Sezione illustra le Politiche di Remunerazione di Gruppo per l'esercizio 2026, con particolare riguardo ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, oltre che le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione delle medesime;

// Seconda Sezione

Compensi corrisposti

Nella seconda Sezione è rappresentata l'applicazione delle Politiche di Remunerazione in essere per IGD SIIQ S.p.A. nel 2025, fornendo un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed illustrando - nominativamente per i componenti degli Organi Sociali, il Direttore Generale e, in forma aggregata, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche - i compensi corrisposti per l'esercizio di riferimento (i.e. 2025) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma da IGD SIIQ S.p.A. e da società controllate e collegate. Sono, infine, fornite informazioni sulle partecipazioni detenute, dai soggetti suindicati, in IGD SIIQ S.p.A.



// RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE INDICE DETTAGLIATO

	SEZIONE I - Politica di Remunerazione	10	1.2	Collegio Sindacale	24
1	Politica in materia di Remunerazione	10	1.3	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	24
2	Politica in materia di Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale	20	2	Attribuzione di indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio	25
	SEZIONE II - Compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2025	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	26
1.1	Consiglio di Amministrazione	21	5	Informazioni di confronto	26
1.1.1	Amministratore Delegato	21	6	Informazioni relative alle modalità con cui si è tenuto conto del voto espresso dall'assemblea sulla seconda sezione della Relazione dell'esercizio precedente	27
1.1.2	Presidente del Consiglio di Amministrazione	22		Tabelle	28
1.1.3	Vicepresidente 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	23			

// 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, commi 3 e 3-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 18 aprile 2024, il Consiglio di Amministrazione ha nominato, quali membri del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, i Consiglieri indipendenti Mirella Pellegrini (Presidente), Simonetta Ciochi e Daniela Delfrate.

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 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.

Per le attribuzioni del Comitato per le Nomine e la Remunerazione si rinvia alla relazione sul governo societario e sugli assetti proprietari approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26 febbraio 2026 e pubblicata sul sito *internet* della Società.

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

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.

La Politica è stata riformulata per tenere conto dello specifico contesto nel quale si colloca l'opera dei dipendenti in ragione del Piano industriale 2025-2027 «Committed to change», che ha costituito il parametro più rilevante per la misura dell'effort richiesto e premiato dalla Società.

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.

La Politica di Remunerazione per l'esercizio 2026 non presenta modifiche rispetto a quella relativa all'esercizio precedente, approvata dal Consiglio di Amministrazione il 6 marzo 2025 e sottoposta alla deliberazione vincolante dell'Assemblea degli Azionisti del 16 aprile 2025. Tale politica era stata originariamente formulata con il contributo dell'advisor indipendente Willis Towers Watson; non es-

sendo intervenute variazioni, non è stata oggetto di ulteriori verifiche o aggiornamenti.

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 e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente

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

La Politica di Remunerazione è orientata a realizzare una armonica sintonia con gli interessi e le prospettive degli azionisti, legandola in modo coerente alla creazione di valore di lungo periodo in favore dei soci di IGD.

In particolare, la remunerazione dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche mira a:

- > Attrarre, trattenere e motivare un Top Management dotato di elevate qualità professionali, avviando un processo di adeguamento ai livelli di mercato;
- > Coinvolgere ed incentivare il Top Management la cui attività è ritenuta di fondamentale importanza per il raggiungimento degli obiettivi della Società e del Gruppo;
- > Promuovere la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholders* rilevanti per la Società;
- > 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 legato a obiettivi di *performance* finanziaria (cfr. *infra* paragrafo o).

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato la Politica di Remunerazione in data 26 febbraio 2026, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione riunitosi nella seduta del 18 febbraio 2026.

La Politica di Remunerazione, di durata annuale, è coerente con la strategia di business e di sostenibilità del Gruppo su un orizzonte temporale triennale, così come previsto nel Piano Industriale 2025-2027 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 novembre 2024.

Si segnala che la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2026 non presenta modifiche rispetto a quella relativa all'esercizio precedente, approvata dal Consiglio di Amministrazione il 6 marzo 2025 e sottoposta alla deliberazione vincolante dell'Assemblea degli Azionisti del 16 aprile 2025.

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 della 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 ed in armonia con le prassi di mercato, utilizzate come benchmark di riferimento.

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 per la Remunerazione, 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.

Non sono previsti trattamenti e indennità di fine mandato per alcuno degli Amministratori.

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, al Dirigente verrà corrisposta, fatto salvo quanto previsto dall'art. 20 del CCNL, un'indennità supplementare pari a un minimo di 3 fino a un massimo di 24 mensilità - in funzione dell'anzianità di servizio - con esclusione del dirigente che abbia maturato i requisiti per l'accesso 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.

* * *

In linea con quanto sopra, la Politica di Remunerazione prevede che la remunerazione dell'**Amministratore Delegato** sia composta per il 50% da una componente fissa e per il restante 50% da una componente variabile sia di breve sia di lungo periodo. In particolare:

> La **componente fissa** complessiva (inclusiva del compenso fisso per l'incarico di Direttore Generale) è pari a 390.000 euro, determinata in applicazione della Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 16 aprile 2025;

> La **componente variabile** è 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) **Componente variabile di breve periodo**, legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* annuali, quali:

Obiettivo	Peso	Scenario di performance		Premio (% della quota erogabile al target)
		Soglia	85% del budget	
EBITDA	50%	Target	100% del budget	100%
		Massimo	115% del budget	150%
		Soglia	85% del budget	50%
FFO	50%	Target	100% del budget	100%
		Massimo	115% del budget	150%
		Soglia	85% del budget	50%

La Politica di Remunerazione prevede che **la quota massima erogabile della componente variabile di breve periodo dell'Amministratore Delegato sia dunque pari al 75,0% della componente fissa** (i.e. 292.500 euro) determinata dal Consiglio di Amministrazione.

Il raggiungimento degli obiettivi di *performance* annuale deve essere previamente verificato, per ciascun anno, dal

> EBITDA *margin* consolidato della gestione caratteristica, per una percentuale pari al 50% della componente variabile;

> FFO consolidato, pari al 50% della componente variabile.

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

> Al raggiungimento del valore soglia (85%) dell'obiettivo corrisponderà il 50% della relativa quota erogabile; al di sotto del valore soglia non viene riconosciuto alcun premio;

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

> Al raggiungimento del valore massimo (115%) dell'obiettivo corrisponderà il 150% della relativa quota erogabile.

In linea con il Piano Industriale 2025-2027, per accedere all'incentivo è necessario raggiungere almeno il valore soglia su entrambi gli obiettivi.

La seguente tabella riepiloga i KPI ed il collegamento obiettivi-premio della componente variabile di breve periodo per l'Amministratore Delegato:

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. Le risultanze della verifica saranno oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione alla prima riunione utile.

(ii) **Un Piano Long Term Incentive**, con meccanismo di assegnazione annuale (*rolling*) e un periodo di *vesting* triennale (2025-2027), subordinato al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari e ESG aggiornati riferiti al Piano Industriale 2025-2027 e segnatamente:

- > rTSR vs EPRA/NAREIT Europe Index, con peso pari al 50%;
- > TSR assoluto, con peso del 30%;
- > ESG, definito come il conseguimento degli obiettivi previsti da Piano Industriale 2025-2027, con peso pari al 20%.

Il conseguimento delle condizioni di *performance* a livello soglia, *target* e massimo comporta rispettivamente la maturazione del 50%, 100% e 150% dell'incentivo; al di sotto del valore soglia non viene riconosciuto alcun premio.

La seguente tabella riassume i KPI ed il collegamento premio-incentivo della componente variabile di Piano LTI per l'Amministratore Delegato:

Obiettivo	Peso	Scenario di performance		Premio (% della quota erogabile al target)
		Soglia	Target	
rTSR vs EPRA/NAREIT Europe Index ¹	50%	Soglia	50° percentile	50%
		Target	66° percentile	100%
		Massimo	75° percentile	150%
TSR	30%	Soglia	111,93%	50%
		Target	159,96%	100%
		Massimo	208,00%	150%
ESG, composto da:	20%			
Riduzione emissioni CO2 (Scope 1 e Scope 2)	5%	Soglia	-35% rispetto alla baseline 2018	50%
		Target	-40% rispetto alla baseline 2018	100%
		Massimo	-50% rispetto alla baseline 2018	150%
Riduzione emissioni CO2 (Scope 3)	5%	Soglia	-18% rispetto alla baseline 2021	50%
		Target	-20% rispetto alla baseline 2021	100%
		Massimo	-25% rispetto alla baseline 2021	150%
Raggiungimento di 7 interventi ESG specifici ²	10%	Soglia	4 interventi raggiunti su 7	50%
		Target	5 interventi raggiunti su 7	100%
		Massimo	7 interventi raggiunti su 7	150%

(1). L'indice TSR relativo è dato dal confronto tra il TSR dell'azione IGD nel triennio 2025-2027 ed il TSR dell'indice EPRA/NAREIT Europe nel medesimo periodo di riferimento.

(2). Interventi ESG specifici: Certificazioni BREEAM, Fotovoltaico, Acquisto energia da fonti rinnovabili, Colonnine ricarica auto elettriche, Definizione di una "Diversity & Inclusion Policy", Condivisione policy operatori e fornitori.

In linea con il Piano Industriale 2025-2027, per accedere all'incentivo è necessario raggiungere almeno il valore soglia su tutti gli obiettivi.

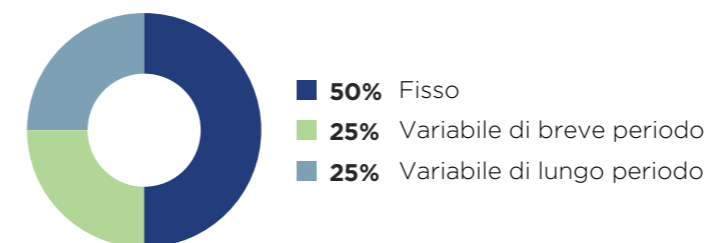
La Politica di Remunerazione prevede che **la quota massima erogabile della componente variabile legata al Piano Long Term Incentive dell'Amministratore Delegato sia pari al 75,0% della componente fissa** (i.e. 292.500,00 euro) determinata dal Consiglio di Amministrazione nel triennio di riferimento.

Il raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo 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 2027, fermo il rispetto, ove applicabile, del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e dalla Procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate. Le risultanze della verifica saranno oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione alla prima riunione utile.

Si riportano i grafici di *pay-mix* per l'Amministratore Delegato, in caso di raggiungimento dei risultati a *target* e al massimo.

> PAY-MIX TARGET



Differimento del pagamento

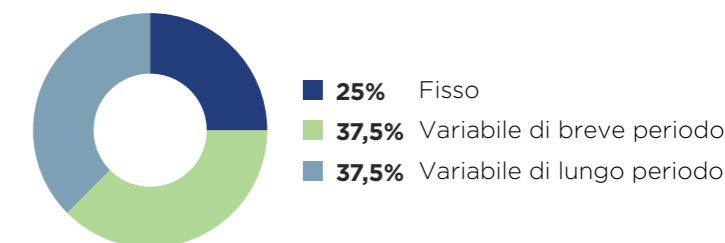
La corresponsione delle componenti variabili della remunerazione dell'Amministratore Delegato è differita di un congruo lasso temporale rispetto al momento della maturazione. In particolare, per prassi, la Società eroga la componente variabile della remunerazione entro la fine del semestre successivo 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.

> PAY-MIX MASSIMO



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

(i) **Componente variabile di breve periodo**, legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* annuali, quali:

- > EBITDA *margin* consolidato della gestione caratteristica, con un peso che varia dal 35% al 40% in funzione dello specifico ruolo;
- > FFO consolidato, con un peso che varia dal 35% al 40% in funzione dello specifico ruolo;
- > Un obiettivo di *performance* individuale, definito annualmente dall'Amministratore Delegato, sulla base di quanto previsto dall'assetto organizzativo della Società, tenuto conto delle funzioni svolte da ciascun DRS, dei progetti strategici che lo coinvolgono e del proprio livello di responsabilità, con un peso complessivo che varia dal 20% al 30% in funzione dello specifico ruolo.

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

> Al raggiungimento del valore soglia (85%) dell'obiettivo corrisponderà il 50% della relativa quota erogabile; al di sotto del valore soglia non viene riconosciuto alcun premio;

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

> Al raggiungimento del valore massimo (115%) dell'obiettivo corrisponderà il 150% della relativa quota erogabile.

La seguente tabella riepiloga i KPI ed il collegamento obiettivi-premio della componente variabile di breve periodo per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

Obiettivo	Peso	Scenario di performance		Premio (% della quota erogabile al target)
Obiettivi Comuni				
EBITDA	35%-40%	Soglia	85% del budget	50%
		Target	100% del budget	100%
		Massimo	115% del budget	150%
FFO	35%-40%	Soglia	85% del budget	50%
		Target	100% del budget	100%
		Massimo	115% del budget	150%
Obiettivi individuali (definiti in funzione del ruolo e assegnati dall'Amministratore Delegato)	20%-30%			

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 45,0% 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 ri-

spetto, 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) **Un Piano Long Term Incentive**, con meccanismo di assegnazione annuale (*rolling*) e un periodo di *vesting* triennale (2025-2027), subordinato al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari e ESG riferiti al Piano Industriale 2025-2027, con caratteristiche analoghe a quanto rappresentato per l'Amministratore Delegato.

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 30,0% della RAL** percepita dal dirigente nel triennio di riferimento.

Il raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo 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 2027, 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.

Il Piano può essere adottato anche per un ristretto numero di figure dirigenziali o di inquadramento quadro, anche di futura nomina, a titolo individuale e come integrazione del pacchetto retributivo riconosciuto al dipendente.

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 adottato 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.* polizze assicurative per morte e invalidità permanente e f.do pensione integrativo).

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, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi

Al fine di meglio orientare e promuovere l'azione mana-

geriale, i valori *target* di ciascuno degli obiettivi elencati nella Politica di Remunerazione sono stati individuati prendendo in considerazione 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 2025-2027, Budget, Bilancio d'esercizio e Bilancio consolidato), 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 e alla sostenibilità 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 2025-2027 (ancorato al Piano Industriale 2025-2027) 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 2025-2027 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 somme

già versate entro un termine di tre anni dall'erogazione (c.d. clausole di *clawback*),

> Trattenere l'eventuale parte dell'incentivo oggetto di differimento (c.d. clausole di *malus*),

nel caso in cui risultasse accertato che l'erogazione del premio è avvenuta sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati o dolosamente alterati.

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 dei Destinatari in caso di cessazione anticipata del rapporto, salvo quanto di seguito specificato (restando escluse altre figure, se non menzionate).

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, fermo restando 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, rispettivamente, del Comitato per le Nomine e per 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.

Per quanto riguarda le previsioni della presente Politica, in via generale e salvo quanto di seguito disciplinato, il venir meno della qualifica di Destinatario, in via anticipata rispetto alla naturale scadenza nonché modifiche relative al contenuto dell'attività lavorativa ovvero della posizione ricoperta nell'ambito della Società dal Destinatario,

comportano l'applicazione di 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 nonché del contenuto dell'attività lavorativa e della posizione ricoperta nell'ambito della Società del Destinatario, 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 giustificazione 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 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 giustificazione 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 collettivo nazionale per i dirigenti delle imprese cooperative, ad eccezione del Presidente del Consiglio di Amministrazione in favore del quale è prevista una polizza infortuni.

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'Amministratore 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.

Si ricorda che in data 18 aprile 2024, l'Assemblea degli Azionisti della Società ha deliberato di determinare il compenso annuo lordo spettante a ciascuno dei membri del Consiglio di Amministrazione in Euro 30.000,00 (trentamila), prevedendo altresì il riconoscimento di un gettone di presenza pari ad Euro 1.000,00 (mille) per ogni seduta consiliare, oltre il rimborso delle spese per lo svolgimento della funzione a fronte della presentazione di apposita documentazione giustificativa, salva la facoltà, concessa dall'art. 25.1 dello Statuto Sociale al Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale, di preve-

dere un emolumento ulteriore in caso di conferimento di particolari cariche a singoli amministratori.

Gli Amministratori che compongono i Comitati endoconsiliari (il Comitato Controllo e Rischi, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate) percepiscono inoltre un compenso aggiuntivo, nella misura deliberata dal Consiglio di Amministrazione, il tutto previa proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.

Ai componenti del Comitato di Indirizzo Strategico non sono invece corrisposti compensi.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Vicepresidente 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.

A tutti i Consiglieri è riconosciuto il rimborso delle spese vive documentate sostenute per lo svolgimento del loro incarico.

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 di lungo termine e di sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la 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*) il verificarsi di un'elevata discontinuità di mercato (quale, ad esempio, 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 ove applicabile.

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:

> 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 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.

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 18 aprile 2024, l'Assemblea ha determinato il compenso annuo lordo spettante al Presidente del Collegio Sindacale in complessivi Euro 30.000,00 (trentamila) e il compenso annuo lordo spettante ai sindaci effettivi in complessivi Euro 20.000,00 (ventimila).

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 2025

Nella presente sezione della Relazione sulla Remunerazione sono illustrati nominativamente i compensi relativi all'esercizio 2025 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 2025.

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

In data 18 aprile 2024 l'Assemblea degli Azionisti della Società ha nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione di IGD e quest'ultimo ha nominato Roberto Zoia Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale nel corso dell'esercizio 2025.

> **Componente fissa** costituita:

> Da un compenso annuo lordo relativo alla carica di consigliere di amministrazione pari a Euro 30.000,00 e dal riconoscimento di un gettone di presenza pari ad Euro 1.000,00 per ogni seduta consiliare secondo quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 18 aprile 2024, nonché

> Da un compenso annuo lordo relativo alla carica di Amministratore Delegato pari ad Euro 391.545,49 secondo quanto previsto dalla Politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 16 aprile 2025. Tale compenso include la RAL percepita come Direttore Generale (pari ad Euro 199.545,69).

> **Componente variabile:** una parte significativa della remunerazione dell'Amministratore Delegato era legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* della

Società determinata secondo la precedente Politica di remunerazione.

Compenso variabile di breve periodo

In particolare, con riferimento all'esercizio 2025, il compenso variabile di breve periodo costituisce il 50% della remunerazione variabile complessiva, fino a un massimo pari al 75,0% del compenso fisso determinato dal Consiglio di Amministrazione.

In linea con quanto previsto dalla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 16 aprile 2025, la corresponsione di tale incentivo è soggetta al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* annuali, quali:

> EBITDA *margin* consolidato della gestione caratteristica, per una percentuale pari al 50% della componente variabile;

> FFO consolidato pari al 50% della componente variabile.

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

> Al raggiungimento del valore soglia (85%) dell'obiettivo corrisponderà il 50% della relativa quota erogabile; al di sotto del valore soglia non viene riconosciuto alcun premio;

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

► Al raggiungimento del valore massimo (115%) dell'obiettivo corrisponderà il 150% della relativa quota erogabile.

In linea con il Piano Industriale 2025-2027, per accedere all'incentivo è necessario raggiungere almeno il valore soglia su entrambi gli obiettivi.

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 Regola-

mento 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.

Con riferimento all'esercizio 2025 il raggiungimento degli obiettivi di *performance* di breve periodo è stato verificato dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione riunitosi nella seduta del 18 febbraio 2026. Le risultanze della verifica sono state oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione nel corso della seduta del 26 febbraio 2026. Si riporta di seguito la sintesi dei risultati:

AMMINISTRATORE DELEGATO	% var	% RAL	Valore soglia	Target	Massimo	Valore consuntivo	Livello achievement
EBITDA margin	50%	25%	61,03%	71,80%	82,57%	71,30%	97,68%
FFO (Euro/milioni)	50%	25%	32,2	38,0	43,7	41,2	128,07%

Compenso variabile di medio lungo periodo

Il compenso variabile di medio-lungo periodo previsto dal Piano LT1 2025-2027 rappresenta il 50% della remunerazione variabile complessiva, e non può superare il 75,0% del compenso fisso determinato dal Consiglio di Amministrazione.

In linea con quanto previsto dalla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 16 aprile 2025, la corresponsione di tale incentivo è subordinata al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari e ESG riferiti al Piano Industriale 2025-2027 e segnatamente:

- rTSR vs EPRA/NAREIT Europe Index, con peso pari al 50%;
- TSR assoluto, con peso del 30%;
- ESG, definito come il conseguimento degli obiettivi previsti da Piano Industriale 2025-2027, con peso pari al 20%.

Il conseguimento delle condizioni di *performance* a livello soglia, target e massimo comporta rispettivamente la maturazione del 50%, 100% e 150% dell'incentivo; al di sotto del valore soglia non viene riconosciuto alcun premio.

Il raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo 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 bilan-

cio consolidato relativi all'esercizio 2027, 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.

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

In data 18 aprile 2024 l'Assemblea degli Azionisti della Società ha nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione di IGD e quest'ultimo ha nominato Antonio Rizzi Presidente del Consiglio di Amministrazione.

La remunerazione complessiva del Presidente è composta:

- Da un compenso annuo lordo relativo alla carica di consigliere di amministrazione pari a Euro 30.000,00 e dal riconoscimento di un gettone di presenza pari ad Euro 1.000,00 per ogni seduta consiliare secondo quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 18 aprile 2024, nonché
- Da un compenso annuo lordo pari a Euro 190.000,00 per la carica di Presidente secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 18 aprile 2024.

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

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

1.1.3 // Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione

In data 18 aprile 2024 l'Assemblea degli Azionisti della Società ha nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione di IGD e quest'ultimo ha nominato Edy Gambetti Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione.

La remunerazione complessiva del Vicepresidente è composta:

- Da un compenso annuo lordo relativo alla carica di consigliere di amministrazione pari a Euro 30.000,00 e dal riconoscimento di un gettone di presenza pari ad Euro 1.000,00 per ogni seduta consiliare secondo quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 18 aprile 2024, nonché
- Da un compenso annuo lordo pari a Euro 40.000,00 per la carica di Vicepresidente secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 18 aprile 2024.

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

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

1.1.4 // Altri componenti del Consiglio di Amministrazione

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

L'Assemblea degli Azionisti di IGD in data 18 aprile 2024, ha nominato il Consiglio di Amministrazione di IGD composto dai seguenti Consiglieri: Roberto Zoia (Amministratore Delegato e Direttore Generale nominato dal Consiglio di Amministrazione del 18 aprile 2024), Antonio Rizzi (Presidente nominato dal Consiglio di Amministrazione del 18 aprile 2024), Edy Gambetti (Vicepresidente nominato dal Consiglio di Amministrazione del 18 aprile 2024), Antonello Cestelli, Antonio Cerulli, Mirella Pellegrini, Simonetta Ciocchi, Daniela Delfrate, Laura Ceccotti, Alessia

Savino e Francesca Mencuccini.

L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di IGD in data 18 aprile 2024 ha altresì determinato in Euro 30.000,00 il compenso annuo lordo spettante a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, prevedendo altresì il riconoscimento di un gettone di presenza pari ad Euro 1.000,00 per ogni seduta consiliare.

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.

Dal 18 aprile 2024 il Comitato Controllo e Rischi di IGD è composto dai Consiglieri Indipendenti Simonetta Ciocchi, in qualità di Presidente, Mirella Pellegrini e Daniela Delfrate. Il Consiglio di Amministrazione del 18 aprile 2024 ha deliberato un compenso annuo lordo pari a Euro 30.000,00 per il Presidente e pari a Euro 20.000,00 per gli altri componenti del Comitato.

1.1.5.2 Comitato per le Operazioni con Parti Correlate

Dal 18 aprile 2024, il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate di IGD è composto dai Consiglieri Indipendenti Antonio Rizzi, in qualità di Presidente, Simonetta Ciocchi e Daniela Delfrate. Gli amministratori che compongono il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate percepiscono un compenso annuo lordo pari a Euro 30.000,00 per il Presidente e pari a Euro 20.000,00 per gli altri componenti del Comitato (così come stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 18 aprile 2024).

1.1.5.3 Comitato per le Nomine e per la Remunerazione

Dal 18 aprile 2024, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione di IGD è composto dai Consiglieri Indipendenti Mirella Pellegrini, in qualità di Presidente, Simonetta Ciocchi e Daniela Delfrate. Gli amministratori che compongono il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione di IGD percepiscono un compenso annuo lordo pari a Euro 25.000,00 per il Presidente e pari a Euro 15.000,00 per gli altri componenti del Comitato (così come stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 18 aprile 2024).

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.

In data 18 aprile 2024 l'Assemblea degli Azionisti della Società ha nominato il Collegio Sindacale di IGD composto da Iacopo Lisi, in qualità di Presidente, Barbara Idranti e Massimo Scarafuggi in qualità di Sindaci Effettivi.

La medesima Assemblea del 18 aprile 2024 ha stabilito un compenso annuo lordo pari a Euro 30.000,00, per il Presidente, e pari a Euro 20.000,00 per gli altri Sindaci Effettivi.

1.3 // Dirigenti con Responsabilità Strategiche

In relazione all'esercizio 2025, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società sono stati individuati nel Direttore Finanza e Tesoreria (fino al 6 marzo 2025), nel Direttore Planning, Control, IR and Sustainability (fino al 6 marzo 2025), nel Chief Financial Officer (dal 16 aprile 2025), nel Director of Asset Management e nel Leasing, Digital & Innovation Director.

Ai fini della rappresentazione aggregata, è inclusa anche la remunerazione del Direttore Amministrazione e Dirigente Preposto (con riferimento ai due dirigenti che hanno ricoperto l'incarico nel 2025).

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 2025, 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 646.368,02 lordi⁽³⁾;
- > Benefici non monetari: complessivi Euro 102.842,58 lordi;

> Componente variabile: come di seguito precisato.

Con riferimento all'esercizio 2025, il compenso variabile di breve periodo costituisce il 60 % della remunerazione variabile complessiva, fino a un massimo pari al 45,0% della RAL.

In linea con quanto previsto dalla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 16 aprile 2025, la corresponsione di tale incentivo è soggetta al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* annuali, quali:

- > EBITDA margin consolidato della gestione caratteristica con un peso che varia dal 35% al 40% in funzione dello specifico ruolo;
- > FFO consolidato, con un peso che varia dal 35% al 40% in funzione dello specifico ruolo;
- > Un obiettivo di *performance* individuale, definito 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, con un peso complessivo che varia dal 20% al 30% in funzione dello specifico ruolo.

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

- > Al raggiungimento del valore soglia (85%) dell'obiettivo corrisponderà il 50% della relativa quota erogabile; al di sotto del valore soglia non viene riconosciuto alcun premio;
- > Al raggiungimento dell'obiettivo corrisponderà il 100% della relativa quota erogabile;
- > Al raggiungimento del valore massimo (115%) dell'obiettivo corrisponderà il 150% della relativa quota erogabile.

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.

Con riferimento all'esercizio 2025 il raggiungimento degli obiettivi di *performance* di breve periodo è stato verificato dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione riunitosi nella seduta del 18 febbraio 2026. Le risultanze della verifica sono state oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione nel corso della seduta del 26 febbraio 2026. Si riporta di seguito la sintesi dei risultati:

Dirigenti con Resp. Strategiche	% var	% RAL	Valore soglia	Target	Massimo	Valore consuntivo	Livello achievement
EBITDA margin	35%	30%	61,03%	71,80%	82,57%	71,30%	97,68%
FFO (Euro/milioni)	35%	30%	32,2	38,0	43,7	41,2	128,07%
Obiettivi di performance individuali	30%	30%				70%	70%

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.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono altresì destinatari del piano di LTI 2025-2027 - che rappresenta il 20% della remunerazione variabile complessiva e non può superare il 30% della RAL percepita dal dirigente nel triennio di riferimento - subordinato al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari e ESG riferiti al Piano Industriale 2025-2027 con caratteristiche analoghe a quanto rappresentato per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Il raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo 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 2027, 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.

Il Piano può essere adottato anche per un ristretto numero di figure dirigenziali o di inquadramento quadro, anche di futura nomina, a titolo individuale e come integrazione del pacchetto retributivo riconosciuto al dipendente.

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. Attribuzione di indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio

Nella Politica di Remunerazione approvata in data 16 aprile 2025 non sono stati previsti Trattamenti di Fine Mandato.

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, l'erogazione di trattamenti e/o indennità ulteriori rispetto a quanto espressamente previsto nella presente Politica sarà oggetto di preventivo parere e/o proposta, rispettivamente, del Comitato per le Nomine e per 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.

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

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 16 aprile 2025.

4. Meccanismi di correzione della componente variabile

Nel corso dell'esercizio 2025, non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post della componente variabile.

5. Informazioni di confronto

Nel grafico di seguito riportato sono indicate, per gli esercizi 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025 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 dicembre 2025, diversi dai soggetti di cui alla precedente Lett. b).

€mln	2020	2021	2022	2023	2024	2025
EBITDA gestione caratteristica	99,4	107,0	103,4	108,2	102	98,6
EBITDA MARGIN gestione caratteristica	65,4%	70,8%	71,6%	72,1%	71,3%	71,3%
FFO	59,3	64,7	67,2	55,4	35,6	41,2
LTV	49,9%	44,8%	45,7%	48,1%	44,4%	43,48%
EPS (€/azione)	-0,67	0,48	-0,20	-0,74	-0,27	0,29
EPRA NAV NRV (€/azione)	10,38	10,85	10,28	9,22	8,94	9,1

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Amministratore Delegato fino al 18/04/2024	338.750	451.250	436.250	429.800	95.300	-
Direttore Generale alla Gestione (1)	219.812	230.774	-	-	-	-
Amministratore Delegato e Direttore Generale dal 18/04/2024 (2)	NA	NA	NA	NA	347.746,56	814.900,88
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (media) (3)	160.155	183.651	186.079	215.159	159.364,66	204.802
Presidente Rossella Saoncella	48.750	82.452	95.000	95.000	28.292	-
Antonio Rizzi Consigliere Indipendente fino al 18/04/2024 e Presidente dal 18/04/2024	NA	21.412	31.000	28.000	196.642,16	264.000

(1). A partire dal 1° gennaio 2022 il ruolo di Direttore Generale alla gestione era stato soppresso. Dal 18 aprile 2024 è stato attribuito al nuovo nominato Amministratore Delegato.

(2). Il dato include la componente fissa e la componente variabile di STI e LTV di competenza dell'esercizio.

(3). Il dato 2020 e 2021 include la componente fissa e la quota di STI e LTI, di competenza dell'esercizio, diviso per n. 4 dirigenti. Il dato 2022 e 2023 include la componente fissa e la quota di STI e LTI, di competenza dell'esercizio, diviso per n. 5 dirigenti, il dato 2024 include la componente fissa e la componente variabile di competenza dell'esercizio ponderato per numero di dirigenti presenti per ogni mese. A fine anno i DRS risultano essere 5. Il dato 2025 include la componente fissa e la quota di STI e LTI di competenza dell'esercizio diviso per il numero medio dei DRS in carica nel corso dell'anno. A fine anno i DRS risultano essere 4.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Vicepresidente Stefano Dall'Ara	NA	31.836	45.000	45.000	13.401	-
Edy Gambetti Consigliere non esecutivo fino al 18/04/2024 e Vicepresidente dal 18/04/2024	NA	14.301	20.000	20.000	66.301	82.000
Consigliere Indipendente Silvia Benzi	NA	18.051	26.000	23.000	8.956	-
Consigliere Indipendente Rosa Cipriotti	NA	19.912	28.000	28.000	8.339	-
Consigliere Indipendente Gery Robert-Ambroix	NA	15.801	23.000	20.000	5.956	-
Consigliere Indipendente Guy Michele Santini	23.750	25.250	23.750	23.000	8.956	-
Consigliere Indipendente Daniela Delfrate	NA	NA	NA	NA	70.918	98.000
Consigliere Indipendente Mirella Pellegrini	NA	NA	NA	NA	63.869	89.000
Consigliere Indipendente Simonetta Ciochi	NA	NA	NA	NA	77.968	109.000
Consigliere Indipendente Rossella Schiavini	NA	24.968	35.750	35.000	12.530	-
Consigliere non esecutivo Francesca Mencuccini	NA	NA	NA	NA	30.148	42.000
Consigliere non esecutivo Alessia Savino	20.000	20.000	20.000	20.000	37.104	43.000
Consigliere non esecutivo Antonello Cestelli	NA	NA	NA	NA	32.148	43.000
Consigliere non esecutivo Antonio Cerulli	NA	NA	NA	NA	31.148	44.000
Consigliere non esecutivo Laura Ceccotti	NA	NA	NA	NA	32.148	42.000
Presidente del Collegio Sindacale Gian Marco Committeri	NA	21.452	30.000	30.000	8.934	-
Presidente del Collegio Sindacale Lisi Iacopo	NA	NA	NA	NA	21.148	30.000
Sindaco Effettivo Daniela Preite	20.000	20.000	20.000	20.000	5.956	-
Sindaco Effettivo Massimo Scarafuggi (4)	NA	14.301	20.000	20.000	20.054	34.500
Sindaco Effettivo Idranti Barbara	NA	NA	NA	NA	14.098	20.000
Dipendenti (media) (5)	42.376	45.648	44.748	47.835	35.012	49.073

(4). Il dato include i compensi percepiti come Sindaco effettivo nelle controllate IGD Service S.r.l. e Porta Medicea S.r.l.

(5). Il dato include tutte le componenti fisse della retribuzione (RAL) dei dipendenti Italia in forza al 31/12 (esclusi i dirigenti), oltre alla quota di retribuzione variabile (QRV) di competenza dell'esercizio, diviso per il n. di dipendenti Italia in forza al 31/12 (esclusi dirigenti).

6. Informazioni relative alle modalità con cui si è tenuto conto del voto espresso dall'assemblea sulla seconda sezione della Relazione dell'esercizio precedente

L'Assemblea del 16 aprile 2025 ha approvato con un voto positivo non vincolante la Sezione II della relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2025 e sui compensi corrisposti nel 2024, con una percentuale di voti favorevoli risultata pari al 95,43% dei votanti. In tale sede, non si sono registrate indicazioni provenienti dagli Azionisti da considerare ai fini della presente Relazione.

> 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 2025**, 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		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi	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					
Antonio Rizzi	Amministratore e Presidente	01/01/2025 - 31/12/2025	Approvazione del bilancio 2026	Compensi in IGD	€ 234.000,00 ⁽¹⁾	€ 30.000,00 ⁽²⁾			€ 1.073,16 ⁽³⁾	€ 265.073,16		
	Componente del CPC	01/01/2025 - 31/12/2025		Compensi in società controllate e collegate								
	Totale	€ 234.000,00		€ 30.000,00			€ 1.073,16	€ 265.073,16				
Roberto Zoia	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01/2025 - 31/12/2025 AD/DG	Approvazione del bilancio 2026	Compensi in IGD	€ 435.545,69 ⁽⁴⁾		€ 379.355,19 ⁽⁵⁾		€ 23.723,81 ⁽⁶⁾	€ 838.624,69		
				Compensi in società controllate e collegate								
	Totale	€ 435.545,69			€ 379.355,19		€ 23.723,81	€ 838.624,69				

(1). Emolumento fisso composto da (i) la remunerazione per la carica di consigliere come deliberato dall'Assemblea del 18 aprile 2024 (ii) il compenso per la carica di Presidente come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 18 aprile 2024.

(2). Compenso previsto per la partecipazione al CPC, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 18 aprile 2024.

(3). Polizza infortuni a favore del Presidente.

(4). Emolumento fisso composto da (i) la remunerazione per la carica di consigliere deliberato dall'Assemblea del 18 aprile 2024 (ii) la remunerazione per la carica di Amministratore Delegato e Direttore Generale secondo quanto previsto dalla Politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 16 aprile 2025.

(5). Tale voce include una stima (a) dell'importo erogabile a titolo di compenso variabile di breve periodo, sia sul compenso da Amministratore Delegato e Consigliere di IGD SIIQ, sia sul compenso da dirigente strategico della Società (b) dell'importo erogabile a titolo di compenso variabile di medio-lungo termine stimato e riferito all'esercizio 2025 relativo al piano LTI 2025-2027, subordinato al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari riferiti al Piano strategico 2025-2027.

(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.

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						
Edy Gambetti	Amministratore e Vicepresidente	01/01/2025 - 31/12/2025	Approvazione del bilancio 2026	Compensi in IGD	€ 82.000,00 (7)						€ 82.000,00		
				Compensi in società controllate e collegate									
				Totale	€ 82.000,00							€ 82.000,00	
Simonetta Ciochi	Amministratore Componente del CCR Componente del CNR Componente del CPC	01/01/2025 - 31/12/2025	Approvazione del bilancio 2026	Compensi in IGD	€ 44.000,00 (8)	€ 65.000,00 (9)					€ 109.000,00		
				Compensi in società controllate e collegate									
				Totale	€ 44.000,00	€ 65.000,00					€ 109.000,00		
Mirella Pellegrini	Amministratore Componente del CNR Componente del CCR	01/01/2025 - 31/12/2025	Approvazione del bilancio 2026	Compensi in IGD	€ 44.000,00 (10)	€ 45.000,00 (11)					€ 89.000,00		
				Compensi in società controllate e collegate									
				Totale	€ 44.000,00	€ 45.000,00					€ 89.000,00		
Daniela Delfrate	Amministratore Componente del CCR Componente del CNR Componente del CPC	01/01/2025 - 31/12/2025	Approvazione del bilancio 2026	Compensi in IGD	€ 43.000,00 (12)	€ 55.000,00 (13)					€ 98.000,00		
				Compensi in società controllate e collegate									
				Totale	€ 43.000,00	€ 55.000,00					€ 98.000,00		
Antonello Cestelli	Amministratore	01/01/2025 - 31/12/2025	Approvazione del bilancio 2026	Compensi in IGD	€ 43.000,00 (14)						€ 43.000,00		
				Compensi in società controllate e collegate									
				Totale	€ 43.000,00						€ 43.000,00		

(7). Emolumento fisso composto da (i) la remunerazione per la carica di consigliere come deliberato dall'Assemblea del 18 aprile 2024, (ii) il compenso per la carica di Vicepresidente come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 18 aprile 2024.
(8). Emolumento fisso per la carica di consigliere come deliberato dall'Assemblea del 18 aprile 2024.
(9). Compensi previsti per la partecipazione al CPC, CNR e CCR come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 18 aprile 2024.
(10). Emolumento fisso per la carica di consigliere come deliberato dall'Assemblea del 18 aprile 2024.
(11). Compensi previsti per la partecipazione al CNR e CCR come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 18 aprile 2024.
(12). Emolumento fisso per la carica di consigliere come deliberato dall'Assemblea del 18 aprile 2024.
(13). Compensi previsti per la partecipazione al CPC, CNR e CCR come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 18 aprile 2024.
(14). Emolumento fisso per la carica di consigliere come deliberato dall'Assemblea del 18 aprile 2024.

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 Cerulli	Amministratore	01/01/2025 - 31/12/2025	Approvazione del bilancio 2026	Compensi in IGD	€ 44.000,00 (15)					€ 44.000,00			
				Compensi in società controllate e collegate									
				Totale	€ 44.000,00					€ 44.000,00			
Laura Ceccotti	Amministratore	01/01/2025 - 31/12/2025	Approvazione del bilancio 2026	Compensi in IGD	€ 42.000,00 (16)					€ 42.000,00			
				Compensi in società controllate e collegate									
				Totale	€ 42.000,00					€ 42.000,00			
Francesca Mencuccini	Amministratore	01/01/2025 - 31/12/2025	Approvazione del bilancio 2026	Compensi in IGD	€ 42.000,00 (17)					€ 42.000,00			
				Compensi in società controllate e collegate									
				Totale	€ 42.000,00					€ 42.000,00			
Alessia Savino	Amministratore	01/01/2025 - 31/12/2025	Approvazione del bilancio 2026	Compensi in IGD	€ 43.000,00 (18)					€ 43.000,00			
				Compensi in società controllate e collegate									
				Totale	€ 43.000,00					€ 43.000,00			

(15). Emolumento fisso per la carica di consigliere come deliberato dall'Assemblea del 18 aprile 2024.

(16). Emolumento fisso per la carica di consigliere come deliberato dall'Assemblea del 18 aprile 2024.

(17). Emolumento fisso per la carica di consigliere come deliberato dall'Assemblea del 18 aprile 2024.

(18). Emolumento fisso per la carica di consigliere come deliberato dall'Assemblea del 18 aprile 2024.

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					
Iacopo Lisi	Presidente	01/01/2025 - 31/12/2025	Approvazione del bilancio 2026	Compensi in IGD	€ 30.000,00 (19)					€ 30.000,00		
				Compensi in società controllate e collegate								
				Totale	€ 30.000,00				€ 30.000,00			
Massimo Scarafuggi	Sindaco Effettivo	01/01/2025 - 31/12/2025	Approvazione del bilancio 2026	Compensi in IGD	€ 20.000,00 (20)					€ 20.000,00		
				Compensi in società controllate e collegate	€ 14.500,00 (20 bis)						€ 14.500,00	
				Totale	€ 34.500,00				€ 34.500,00			
Barbara Idranti	Sindaco Effettivo	01/01/2025 - 31/12/2025	Approvazione del bilancio 2026	Compensi in IGD	€ 20.000,00 (21)					€ 20.000,00		
				Compensi in società controllate e collegate								
				Totale	€ 20.000,00				€ 20.000,00			

DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE						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. 7)		01/01/2025 - 31/12/2025		Compensi in IGD	€ 646.368,02 (22)			€ 189.908,27 (23)	€ 102.842,58 (24)	€ 939.118,87		€ 530.878,33
				Compensi in società controllate e collegate								
				Totale	€ 646.368,02			€ 189.908,27	€ 102.842,58	€ 939.118,87	€ 530.878,33	

(19). Emolumento fisso per la carica di Presidente del Collegio come deliberato dall'Assemblea del 18 aprile 2024.

(20). Emolumento fisso per la carica di Sindaco come deliberato dall'Assemblea del 18 aprile 2024.

(20 bis). Emolumento fisso per la carica di Sindaco unico delle controllate IGD Service S.r.l. e Porta Medicea S.r.l.

(21). Emolumento fisso per la carica di Sindaco come deliberato dall'Assemblea del 18 aprile 2024.

(22). Si tratta dei compensi fissi, comprensivi di indennità di ruolo, scatti, ad personam ecc, dei DRS e del Dirigente Preposto per l'anno 2025 comprensivi degli avvicendamenti organizzativi. In particolare, accoglie la remunerazione del Direttore Amministrazione e Dirigente Preposto (con riferimento ai due dirigenti che hanno ricoperto tali incarichi nel corso del 2025), del Direttore Finanza e Tesoreria (fino al 6 marzo 2025), del Direttore Planning, Control, IR and Sustainability (fino al 6 marzo 2025), del Chief Financial Officer (dal 16 aprile 2025), del Director of Asset Management, del Leasing, Digital & Innovation Director.

(23). Si tratta dell'importo stimato riferito al 2025 comprensivo sia della quota del breve periodo sia della quota del piano LTI 2025-2027 riferito all'esercizio 2025.

(24). 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 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	
Roberto Zoia	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Compenso variabile di breve periodo 2025	€ 220.105,19 ⁽¹⁾					
		Compenso variabile di breve periodo 2024				€ 38.135,82 ⁽³⁾		
		Piano LTI 2025-2027		€ 159.250,00 ⁽²⁾	2028			
		Piano LTI 2022-2024				€ 7.980,00 ⁽⁴⁾		
		Totale	€ 220.105,19	€ 159.250,00		€ 7.980,00	€ 38.135,82	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 4)*		Compenso variabile di breve periodo 2025	€ 122.967,44 ⁽⁵⁾					
		Compenso variabile di breve periodo 2024				€ 29.440,72 ⁽⁷⁾		
		Piano LTI 2025-2027		€ 66.940,83 ⁽⁶⁾	2028			
		Compenso in società controllate e collegate						
		Totale	€ 122.967,44	€ 66.940,83			€ 29.440,72	

* I compensi riportati nella tabella si riferiscono ai dirigenti in carica nel periodo di riferimento, non essendo i dirigenti cessati destinatari di somme a loro riferite.

(1). Tale importo corrisponde al compenso variabile di breve periodo stimato e riferito all'esercizio 2025. La verifica definitiva circa il raggiungimento degli obiettivi di performance per il 2025 sarà effettuata 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. Le risultanze della verifica saranno oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione alla prima riunione utile. L'erogazione dell'incentivo avverrà nel corso del 2026.

(2). Tale importo fa riferimento alla componente variabile di medio-lungo termine stimata e riferita all'esercizio 2025 relativa al piano LTI 2025-2027, subordinata al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari riferiti al Piano strategico 2025-2027. 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 2027. Le risultanze della verifica saranno oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione alla prima riunione utile. L'erogazione dell'incentivo avverrà nel corso del 2028.

(3). Tale importo fa riferimento alla componente variabile di breve periodo riferita all'esercizio 2024 ed erogata nel corso dell'esercizio 2025.

(4). Tale importo fa riferimento alla componente variabile di medio lungo termine relativa al piano LTI 2022-2024 stimata negli esercizi precedenti e ritenuta eccedente dal CNR nel 2025 in relazione al raggiungimento degli obiettivi.

(5). Tale importo corrisponde al compenso variabile di breve periodo stimato e riferito all'esercizio 2025. La verifica definitiva circa il raggiungimento degli obiettivi di performance per il 2025 sarà effettuata 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. Le risultanze della verifica saranno oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione alla prima riunione utile. L'erogazione dell'incentivo avverrà nel corso del 2026.

(6). Tale importo fa riferimento alla componente variabile di medio-lungo termine stimata e riferita all'esercizio 2025 relativa al piano LTI 2025-2027, subordinata al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari riferiti al Piano strategico 2025-2027. 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 2027. Le risultanze della verifica saranno oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione alla prima riunione utile. L'erogazione dell'incentivo avverrà nel corso del 2028.

(7). Tale importo fa riferimento alla componente variabile di breve periodo riferita all'esercizio 2024 ed erogata nel corso dell'esercizio 2025.

// 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 31/12/2025

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2024	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2025
Antonio Rizzi	Presidente del CdA					
Roberto Zoia	Amministratore Delegato e Direttore Generale		17.483			17.483
Edy Gambetti	Vicepresidente del CdA					
Antonello Cestelli	Amministratore					
Antonio Cerulli	Amministratore		40.705			40.705
Mirella Pellegrini	Amministratore					
Simonetta Cocchi	Amministratore					
Daniela Delfrate	Amministratore					
Laura Ceccotti	Amministratore					
Alessia Savino	Amministratore					
Francesca Mencuccini	Amministratore					

> COLLEGIO SINDACALE IN CARICA AL 31/12/2025

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2024	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2025
Iacopo Lisi	Presidente del Collegio Sindacale					
Barbara Idranti	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 2024	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2025
7	IGD	16.166			4.556*

* Nel calcolo sono ricompresi i soggetti che hanno ricoperto il ruolo di DRS anche per una frazione di anno.

IGD
SIIQ

info@gruppoigd.it
+39 051 509111

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



www.gruppoigd.it
