

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Ai sensi dell'art.123-ter del TUF

20 16

igd SIS
SPAZI DA VIVERE



.....
PUNTADIFERRO

Forlì

Apertura 2011

GLA galleria mq 21.223



1.109.249 visitatori da marzo 2016

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Redatta ai sensi dell'art. 123-*ter* D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza - TUF) ed ai sensi dell'art. 84-*quater* Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 (Regolamento Emittenti), disponibile sul sito www.gruppoigd.it.

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 28 febbraio 2017

INDICE

Sezione I
Politica di Remunerazione
p. 3

Sezione II
Compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2016
p. 12

Prima Parte
Voci che compongono la Remunerazione
p. 12

Seconda Parte
Tabelle
p. 18

Sezione III
Informazioni sulle partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche
p. 27

GLOSSARIO

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

Codice / Codice di Autodisciplina il Codice di Autodisciplina delle società quotate, come da ultimo approvato, nel luglio 2015, dal Comitato per la *Corporate Governance* costituito ad opera di Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.

Consiglio: il Consiglio di Amministrazione di IGD.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche: i dirigenti, di cui all'art. 65, comma 1-*quater*, del Regolamento Emittenti, individuati dal Consiglio di Amministrazione.

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

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

Politica di Remunerazione: la Politica di Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione del [28 febbraio 2017], descritta nella Sezione I della Relazione.

Regolamento del Comitato: il Regolamento del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, come da ultimo modificato in data 8 novembre 2012.

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

TUF: il Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato.

Sezione I: Politica Di Remunerazione

a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione, rispettivi ruoli, nonché organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica.

Il Consiglio di Amministrazione approva annualmente la Politica di Remunerazione su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione (*Cfr. infra sub lettera b*).

La Politica di Remunerazione è sottoposta alla deliberazione non vincolante dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata ai sensi dell'art. 2364 del codice civile.

Responsabili della corretta attuazione della Politica sono, in primo luogo, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, nell'esercizio dei compiti sopra descritti, nonché l'Amministratore Delegato e il Consiglio di Amministrazione.

b) Intervento del comitato per la remunerazione, composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), competenze e modalità di funzionamento

Il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, che ha formulato al Consiglio di Amministrazione la proposta di Politica di Remunerazione, è composto da un numero di Amministratori fissato dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina. Tutti i membri del Comitato sono amministratori non esecutivi e indipendenti. Almeno un componente del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione possiede una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria, da valutarsi dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

In data 17 aprile 2015, il Consiglio di Amministrazione ha nominato quali membri del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione i Consiglieri Indipendenti Andrea Parenti (Presidente), Milva Carletti e Elisabetta Gualandri.

Il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione svolge funzioni istruttorie, propositive e consultive in materia di remunerazione, contribuendo a far sì che i compensi degli amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche della Società e degli amministratori delle società controllate – pur ispirati a principi di sobrietà – siano stabiliti in misura e in forma tale da costituire una remunerazione dell'attività svolta adeguata e tale da trattenere e motivare i soggetti dotati delle caratteristiche professionali utili per gestire con successo la Società e il gruppo a essa facente capo.

In particolare, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione è investito delle seguenti funzioni:

- a) formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla politica per la remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- b) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione di cui alla lettera d) che segue, avvalendosi, per quanto riguarda i dirigenti con responsabilità strategiche, delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato;
- c) presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione e verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;

- d) formulare pareri sull'ammontare delle remunerazioni dei Presidenti, Vice Presidenti e Direttori Generali (e/o Amministratori Delegati) delle società controllate con rilevanza strategica, sulla base di proposte formulate dal Presidente, d'intesa con l'Amministratore Delegato della capogruppo;
- e) formulare pareri in ordine alla definizione di proposte per il compenso globale da corrispondere ai membri del Consiglio di Amministrazione delle società controllate;
- f) riferire agli azionisti della Società sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni.

Il Comitato, nell'espletamento dei propri compiti, assicura idonei collegamenti funzionali ed operativi con le competenti strutture aziendali.

c) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione

Salvo quanto indicato *sub* lettera o), nella predisposizione della Politica di Remunerazione non sono intervenuti esperti indipendenti.

d) Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della Politica di Remunerazione rispetto all'esercizio precedente

La Politica di Remunerazione della Società è volta ad attrarre, trattenere e motivare un *management* dotato di elevate qualità professionali, in grado di gestire con successo la Società.

In particolare, la remunerazione dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori investiti di particolari cariche, del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche mira:

- ad attrarre, trattenere e motivare un *management* dotato di elevate qualità professionali;
- a coinvolgere e incentivare il *management* la cui attività è ritenuta di fondamentale importanza per il raggiungimento degli obiettivi della Società e del gruppo a essa facente capo;
- a promuovere la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo;
- a creare un forte legame tra remunerazione e *performance*, sia individuale che del Gruppo.

Per gli altri Amministratori, la Politica di Remunerazione tiene conto dell'impegno richiesto a ciascuno di essi e dell'eventuale partecipazione a uno o più comitati e non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società (*cf.* il successivo paragrafo *n*).

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato la Politica di Remunerazione in data 28 febbraio 2017 su proposta del Comitato per la Remunerazione, riunitosi nelle date del 17 gennaio e 24 febbraio 2017.

La Politica di Remunerazione ha ad oggetto la remunerazione dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori investiti di particolari cariche, degli Amministratori non esecutivi, del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2017.

Si segnala che, rispetto alla politica di remunerazione relativa all'esercizio precedente, che era stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 14 dicembre 2015 e sottoposta alla deliberazione non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti del 14 aprile 2016, la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2017 è rimasta sostanzialmente invariata, salvo quanto di seguito indicato e, in particolare,

- la rimodulazione delle componenti di breve e di medio-lungo periodo della remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato. In particolare, è stata incrementata la quota di medio-lungo periodo della componente variabile, che passa dal 20% al 25%, ed è stata ridotta proporzionalmente la quota di breve periodo, che passa dall'80% al 75%;
- la ridefinizione degli obiettivi di *performance* cui è subordinata la corresponsione della componente variabile di medio-lungo periodo per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale alla Gestione e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, come illustrato nella seguente tabella:

	Politica 2016	Politica 2017
<i>Remunerazione variabile di medio-lungo termine</i>	Piano LTIP subordinato al raggiungimento del <i>target</i> di Posizione Finanziaria Netta previsto dal Piano Industriale 2014-2016	Piano LTIP subordinato al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari riferiti al Piano Industriale 2016 – 2018 (ciascuno dei quali incide in misura pari al 50% dell'incentivo) e, segnatamente: (i) mantenimento del rapporto <i>Loan to Value</i> al di sotto di una determinata soglia; e (ii) raggiungimento dell'obiettivo quantitativo di risultato previsto dal Piano.

e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo

Con riferimento alla componente fissa della remunerazione, il Codice di Autodisciplina raccomanda che la stessa sia sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori investiti di particolari cariche, del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel caso in cui la componente variabile non venga erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Per quanto riguarda la componente variabile, il Codice di Autodisciplina raccomanda che la remunerazione dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori investiti di particolari cariche, del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sia definita nel rispetto dei seguenti criteri:

- la componente fissa e la componente variabile devono essere adeguatamente bilanciate;
- devono essere previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- gli obiettivi di *performance* devono essere predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione deve essere differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione.

Con riferimento alle componenti della remunerazione degli amministratori esecutivi e degli amministratori investiti di particolari cariche, la Società ha deliberato di riconoscere una componente variabile – nei termini di seguito indicati – all'Amministratore Delegato. Si è infatti ritenuto di basare la remunerazione di quest'ultimo, in

quanto titolare di deleghe gestionali, sui risultati effettivamente conseguiti, nell'ottica di perseguire l'obiettivo di creare valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

La remunerazione degli altri amministratori è composta unicamente da componenti fisse, commisurate all'impegno richiesto a ciascuno di essi. In favore di tali amministratori non è stata prevista l'attribuzione di una componente variabile di remunerazione in quanto l'attività da questi svolta non è suscettibile di incidere direttamente sui risultati economici della Società, cui normalmente è collegata l'erogazione delle componenti variabili.

Per il Direttore Generale alla Gestione e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, inoltre, la Politica prevede che restino ferme le previsioni del contratto nazionale per i dirigenti delle imprese cooperative, che regola il relativo rapporto di lavoro subordinato.

In linea con quanto sopra, la Politica di Remunerazione prevede che la remunerazione sia composta da:

- una componente fissa costituita:
 - per l'Amministratore Delegato:
 - dal compenso deliberato per ciascun consigliere dall'Assemblea ordinaria in sede di nomina per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione; e
 - dal compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale, ai sensi degli artt. 25.1 dello statuto sociale e 2389, comma 3, del codice civile;
 - per gli altri Amministratori:
 - dal compenso deliberato per ciascun consigliere dall'Assemblea ordinaria in sede di nomina per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione (cfr. al riguardo il successivo paragrafo *n*);
 - per il Direttore Generale alla Gestione e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:
 - dalla retribuzione annua lorda (c.d. RAL) fissa prevista dal contratto individuale sottoscritto dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, conforme al contratto nazionale per i dirigenti delle imprese cooperative, che regola il rapporto di lavoro subordinato;
- una componente variabile costituita:
 - per l'Amministratore Delegato, da una componente variabile da stabilirsi dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale, subordinata al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*.

In particolare, la componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato è composta:

(i) quanto al 75%, da una componente variabile di breve periodo, legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* annuali, quali:

- EBITDA *margin* consolidato con uno scostamento rispetto al *budget* compreso tra <1 e >1, per una percentuale pari al 25% della componente variabile;

- *earning per share* con un incremento rispetto al precedente anno, a parità di azioni escluse le azioni proprie, compreso tra <5% e >5%, per una percentuale pari al 25% della componente variabile;

- ulteriori obiettivi qualitativi identificati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, per una percentuale pari al 25% della componente variabile.

Il raggiungimento dei predetti obiettivi deve essere verificato dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione entro il 30 aprile di ciascun anno e, in ogni caso, successivamente alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativo all'esercizio di riferimento.

(ii) quanto al 25%, da uno strumento di incentivazione *cash* di medio-lungo termine (cd. *Long Term Incentive Plan* o "LTIP"), di durata biennale individuato dal piano LTIP.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione del [28 febbraio 2017], su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale, ha approvato il piano LTIP 2017-2018, subordinato al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari riferiti al Piano Industriale 2016-2018 (ciascuno dei quali incide in misura pari al 50% dell'incentivo) e, segnatamente:

- al mantenimento del rapporto *Loan to Value* al di sotto di una determinata soglia; e
- al raggiungimento dell'obiettivo quantitativo di risultato previsto dal Piano.

Il raggiungimento dei citati obiettivi biennale deve essere verificato dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione successivamente alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativo all'esercizio 2018.

La Politica prevede che la quota massima erogabile della componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato sia pari al 50% della componente fissa determinata dal Consiglio di Amministrazione. In particolare, (i) la componente variabile di breve periodo non può superare il 37,50% della componente annua fissa e (ii) la componente variabile di medio-lungo non può superare il 12,50% della componente fissa della remunerazione percepita dall'Amministratore Delegato nel biennio di riferimento.

- per il Direttore Generale alla Gestione e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, da una componente variabile subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*.

In particolare, la componente variabile della remunerazione del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è composta:

(i) quanto al 90%, da una componente variabile di breve periodo, legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* annuali, quali:

- EBITDA *margin* consolidato della gestione caratteristica con uno scostamento rispetto al *budget* compreso tra <1 e >1, per una percentuale pari al 20% della componente variabile;
- *earning per share* con un incremento rispetto al precedente anno, a parità di azioni escluse le azioni proprie, compreso tra <5% e >5%, per una percentuale pari al 10% della componente variabile;
- a due o più obiettivi di *performance* individuali, da definire sulla base delle funzioni svolte da ciascun dirigente, dei progetti strategici in cui lo stesso sia coinvolto e del proprio livello di responsabilità, la cui variazione deve in ogni caso essere legata ai risultati raggiunti, per una percentuale pari al 60% della componente variabile.

Il raggiungimento degli obiettivi di natura aziendale deve essere verificato dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione entro il termine del 30 aprile di ciascun anno e, in ogni caso, successivamente alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società del progetto di bilancio di

esercizio e del bilancio consolidato relativo all'esercizio di riferimento. Il raggiungimento degli obiettivi di *performance* individuali deve essere verificato, entro lo stesso termine, dall'Amministratore Delegato e/o dal Direttore Generale alla Gestione, sulla base di quanto previsto dall'assetto organizzativo della Società.

(ii) quanto al 10% dal piano LTIP, di durata biennale, subordinato al raggiungimento di un obiettivo di *performance* di natura biennale individuato ai sensi del regolamento del piano LTIP.

In particolare il Consiglio di Amministrazione del [28 febbraio 2017], su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale, ha approvato il piano LTIP 2017-2018, subordinato al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari riferiti al Piano Industriale 2016 – 2018 (ciascuno dei quali incide in misura pari al 50% dell'incentivo) e, segnatamente:

- al mantenimento del rapporto *Loan to Value* al di sotto di una determinata soglia; e
- al raggiungimento dell'obiettivo quantitativo di risultato previsto dal Piano.

Il raggiungimento dei citati obiettivi biennali deve essere verificato dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione successivamente alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativo all'esercizio 2018.

La Politica prevede che la quota massima erogabile della componente variabile della remunerazione del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità sia pari al 30% della RAL. In particolare, (i) la componente variabile di breve periodo non può superare il 27% della retribuzione annua lorda percepita dal dirigente al 31 dicembre dell'esercizio antecedente a quello in cui è erogata la componente variabile e (ii) la componente variabile di medio-lungo periodo non può superare il 3% della retribuzione annua lorda percepita dal dirigente nei tre esercizi antecedenti a quello in cui è erogata la componente variabile.

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

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile della remunerazione del Direttore Generale alla Gestione, dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato determinato in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui IGD opera e delle caratteristiche dell'attività svolta. Tale rapporto è ritenuto idoneo a stabilire un adeguato bilanciamento tra le due componenti, in linea con gli obiettivi che la Politica di Remunerazione intende perseguire.

Alla data della presente Relazione, la Società non ha in essere piani di incentivazione basati su azioni.

f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Alla data della presente Relazione, la Società non ha predisposto una politica riguardante i benefici non monetari.

g) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di *performance* in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

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

h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione

I valori *target* di ciascuno degli obiettivi di *performance* individuati dalla Politica di Remunerazione per la corresponsione della componente variabile della remunerazione sono selezionati prediligendo obiettivi operativi e finanziari e valori *target* allineati con la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

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

In linea generale, gli obiettivi e i valori *target* sono basati sulla specifica attività svolta dalla Società e costituiscono indicatori dell'andamento dell'attività dell'azienda e della redditività della stessa.

i) Informazioni volte a evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio

La Politica di Remunerazione prevede che gli obiettivi di *performance* sopra delineati, i valori *target* e le modalità di corresponsione della componente variabile debbano essere coerenti con la politica di gestione del rischio adottata dalla Società, in quanto devono tener conto dei rischi assunti da IGD, del capitale e della liquidità necessari alla Società per fronteggiare le attività intraprese.

In particolare, la Società ha individuato nel piano LTIP lo strumento più idoneo a orientare l'azione del *management* alla creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo. Il piano LTIP prevede, infatti, che il diritto alla remunerazione di medio-lungo termine sia subordinato al raggiungimento – al termine del biennio – degli obiettivi di *performance* ivi stabiliti.

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

j) Termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione *ex post*

Alla data della presente Relazione, la Società non ha in essere piani di incentivazione basati su azioni.

Con riferimento alle componenti variabili della remunerazione riconosciute, a partire dall'esercizio 2015, in favore dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sono previste intese contrattuali che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che, in modo comprovato dalle competenti funzioni aziendali entro un termine di tre anni dall'erogazione, si siano rivelati in seguito manifestamente errati (c.d. clausole di *clawback*).

Per quanto concerne i sistemi di pagamento differito e i criteri utilizzati, si rinvia a quanto indicato *sub* lettera e).

k) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

Come indicato *sub* lettera e), la Politica di Remunerazione non prevede piani di incentivazione basati su azioni.

l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

La Politica di Remunerazione non prevede la corresponsione di alcuna indennità in favore degli amministratori in caso di cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o del suo mancato rinnovo, salvo quanto di seguito specificato.

Salvo il caso di revoca o rimozione dalla carica, il Consiglio di Amministrazione potrà assegnare all'Amministratore Delegato un'indennità di fine mandato o mancato rinnovo; tale indennità potrà essere corrisposta in un arco temporale massimo di tre anni per un ammontare massimo non superiore al totale dei compensi per la carica di amministratore delegato corrisposti dalla Società nei due anni precedenti al verificarsi della causa di cessazione dalla carica.

Per quanto riguarda il Direttore Generale alla Gestione e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, trova applicazione quanto disposto in tema dal contratto nazionale per i dirigenti delle imprese cooperative.

Fermo restando quanto precede, la regolamentazione dei trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro è rimessa a specifiche previsioni contenute nel regolamento del Piano LTIP rivolto all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale alla Gestione e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

m) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Non sono previste in favore dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori non esecutivi, del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche diverse da quelle obbligatorie e da quelle previste dal contratto nazionale per i dirigenti delle imprese cooperative.

n) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi

La Società, tenuto conto della definizione di amministratori esecutivi di cui all'art. 2.C.1 del Codice di Autodisciplina, considera amministratori non esecutivi tutti gli amministratori fatta eccezione per l'Amministratore Delegato e per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in considerazione delle attribuzioni a quest'ultimo affidate in qualità di amministratore incaricato del Sistema di Controllo Interno e Gestione Rischi.

Come illustrato al precedente paragrafo e), la Società ha deliberato di riconoscere una componente variabile all'Amministratore Delegato. Alla luce di quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina, la remunerazione degli altri Amministratori non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e/o dal Gruppo.

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

Gli amministratori che compongono il Comitato Controllo e Rischi e l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, percepiscono inoltre un compenso aggiuntivo in relazione a tale carica, deliberato dal Consiglio di Amministrazione, mentre gli amministratori che compongono il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate percepiscono un gettone di presenza per ogni seduta deliberato dal Consiglio di Amministrazione, il tutto previa proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Vicepresidente percepiscono un compenso annuo fisso lordo aggiuntivo per le rispettive cariche, nella misura determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.

o) Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società

La Politica di Remunerazione è stata predisposta dalla Società senza utilizzare la politica di altre società come riferimento. Per quanto concerne la politica dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, la Politica di Remunerazione è stata predisposta sulla base delle analisi svolte da SCS Consulting, tenendo conto del trattamento riservato ad amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche in un campione di società, italiane ed estere, comparabili a IGD per dimensioni. I livelli retributivi delle società facenti parte del campione esaminato sono stati valutati in modo complessivo, al fine di tener conto dello *standard* di mercato, senza fare riferimento specifico solo a una o ad alcune di esse.

Sezione II – Compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2016

Nella presente sezione della Relazione sono illustrati nominativamente i compensi relativi all'esercizio 2016 spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché al Direttore Generale alla Gestione.

I compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono indicati a livello aggregato in quanto nel corso dell'esercizio 2016 nessuno dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ha percepito compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato percepito dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché dal Direttore Generale alla Gestione.

* * * * *

Prima Parte – voci che compongono la remunerazione

Nella presente parte della Sezione II è fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale alla Gestione, nonché, a livello aggregato, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con riferimento all'esercizio 2016.

1.1 Consiglio di Amministrazione

1.1.1 Amministratore Delegato

Nel corso dell'esercizio 2016, la carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta dal Consigliere Claudio Albertini, nominato dal Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2015, a seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione in occasione dell'Assemblea degli Azionisti di IGD in data 15 aprile 2015.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione dell'Amministratore Delegato nel corso dell'esercizio 2016.

- Componente fissa composta:
 - da un compenso annuo lordo di Euro 16.500,00 per la carica di consigliere di amministrazione, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2015;
 - da un compenso complessivo di Euro 250.000,00 per la carica di Amministratore Delegato come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2015, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, nonché sentito il parere del Collegio Sindacale ai sensi degli articolo 25 dello Statuto Sociale e 2389, comma 3 del codice civile.
- Componente variabile: una parte significativa della remunerazione dell'Amministratore Delegato è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* della Società.

Per il 2016, la componente variabile della remunerazione è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 10 maggio 2016 su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale.

In particolare, nel corso dell'esercizio 2016, l'Amministratore Delegato è stato destinatario di un compenso variabile di breve periodo – che rappresenta l'80% della remunerazione variabile complessiva - fino a un massimo pari al 40% della componente fissa determinata dal Consiglio di Amministrazione. La corresponsione di tale incentivo è soggetta al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*, quali

EBITDA *margin* consolidato per una percentuale del variabile pari al 30% e *earning per share* per una percentuale del variabile pari al 30%, fissati nel *budget* annuale relativo al 2016 oltre, per il residuo del variabile, a obiettivi qualitativi. La verifica del raggiungimento dei predetti obiettivi sarà effettuata a valle dell'approvazione del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato di IGD relativi all'esercizio 2016. L'incentivo maturato, nella percentuale massima del 40% del compenso fisso, è da quantificarsi e corrispondere nel corso dell'esercizio 2017.

L'Amministratore Delegato è stato altresì destinatario del piano LTIP 2014-2016 – che rappresenta il 20% della remunerazione variabile complessiva - subordinato al raggiungimento del *target* di Posizione Finanziaria Netta (PFN) previsto dal Piano Industriale 2014-2016. Trattandosi di un obiettivo di *performance* da realizzare nel triennio, la verifica circa il raggiungimento di tale obiettivo è prevista nel 2017.

Per completezza, si segnala che, nel corso del 2016, l'Amministratore Delegato ha percepito un compenso variabile per l'esercizio 2015 pari a complessivi Euro 60.000,00.

Con riferimento alle indennità previste in caso di scioglimento anticipato del rapporto di amministrazione o del suo mancato rinnovo, si rinvia al successivo paragrafo 1.5.

1.1.2. Presidente del Consiglio di Amministrazione

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

Nel corso dell'esercizio 2016 la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata ricoperta dal Consigliere Gilberto Coffari nominato dal Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2015 a seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione in occasione dell'Assemblea degli Azionisti di IGD in data 15 aprile 2015.

Il compenso complessivo del Presidente per l'esercizio 2016 è pari a Euro 91.500,00 composto da:

- un compenso pari a Euro 16.500,00 00 per la carica di consigliere di amministrazione, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2015, nonché da
- un compenso pari a Euro 75.000,00 per la carica di Presidente, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2015.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

1.1.3 Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione del Vice Presidente non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e, pertanto, è composta unicamente da una componente fissa. Nel corso dell'esercizio 2016, la carica di Vice Presidente di IGD è stata ricoperta dal Consigliere Fernando Pellegrini nominato in tale ruolo dal Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2015, a seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione in occasione dell'Assemblea degli Azionisti di IGD in data 15 aprile 2015.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2015 ha determinato in Euro 50.000,00 il compenso annuo lordo spettante al Vice Presidente.

Il compenso liquidato al Vice Presidente Fernando Pellegrini per l'esercizio 2016 è pari ad Euro 66.500,00 composto:

- da un compenso pari a Euro 16.500,00 per la carica di consigliere di amministrazione, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2015.
- da un compenso pari a Euro 50.000,00 per la carica di VicePresidente, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2015.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

1.1.4 Altri componenti del Consiglio di Amministrazione

L'Assemblea degli Azionisti di IGD in data 15 aprile 2015 ha nominato il Consiglio di Amministrazione, composto dai seguenti Consiglieri: Claudio Albertini (Amministratore Delegato), Gilberto Coffari (Presidente), Fernando Pellegrini (Vice Presidente), Aristide Canosani, Elio Gasperoni, Leonardo Caporioni, Elisabetta Gualandri, Milva Carletti, Rossella Saoncella, Andrea Parenti, Livia Salvini, Matthew David Lentz e John Willima Vojticek.

In data 3 marzo 2016, a seguito delle dimissioni del dott. John Willima Vojticek avvenute nel novembre 2015, il Consiglio di Amministrazione ha cooptato quale amministratore non esecutivo indipendente il dott. Luca Dondi Dall'Orologio, successivamente confermato dall'Assemblea del 14 aprile 2016.

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

In particolare, l'Assemblea del 15 aprile 2015 ha determinato in Euro 16.500,00 il compenso annuo lordo spettante a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento al Consigliere indipendente Luca Dondi Dall'Orologio, nominato dall'Assemblea ordinaria degli azionisti del 14 aprile 2016, il compenso *pro rata temporis* spettante per la carica di amministratore per il periodo dal 3 marzo 2016 al 31 dicembre 2016 è stato pari ad Euro 13.704,92

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.

Con delibera del 17 aprile 2015 il Consiglio di Amministrazione ha nominato quali componenti del Comitato Controllo e Rischi i Consiglieri Elisabetta Gualandri, in qualità di Presidente, Livia Salvini e Rossella Saoncella.

Con riferimento all'esercizio 2016, il compenso spettante a ciascuno dei suddetti Consiglieri per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2015 è pari a Euro 12.000,00 per il Presidente, ed Euro 8.000,00 per gli altri componenti.

1.1.5.2 Comitato per le Operazioni con Parti Correlate

Con delibera del 17 aprile 2015 il Consiglio di Amministrazione ha nominato quali componenti del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate i Consiglieri indipendenti Rossella Saoncella, Matthew David Lentz e Andrea Parenti.

Con riferimento al compenso spettante a ciascuno dei suddetti Consiglieri per la partecipazione al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, il Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2015 ha attribuito a ciascun componente un gettone di presenza per la partecipazione ad ogni seduta, pari a Euro 750,00.

In particolare, per l'esercizio 2016 il compenso percepito dagli attuali membri del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate è stato pari, per tutti i membri del Comitato, a Euro 1.500,00, corrispondenti a 2 gettoni di presenza .

1.1.5.3 Comitato per le Nomine e per la Remunerazione

Con delibera del 17 aprile 2015 il Consiglio di Amministrazione ha nominato quali componenti del Comitato per le Nomine e la Remunerazione i Consiglieri indipendenti Andrea Parenti, in qualità di Presidente, Milva Carletti ed Elisabetta Gualandri.

Con riferimento al compenso spettante a ciascuno dei suddetti Consiglieri per la partecipazione al Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2015, previa proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, ha deliberato di attribuire un gettone di presenza pari ad Euro 750,00 per ogni seduta.

In particolare, il compenso percepito dagli attuali membri del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione per l'esercizio 2016 è stato pari, per tutti i componenti del Comitato Nomine e Remunerazione, a Euro 3.750,00 corrispondenti a 5 gettoni di presenza.

1.1.5.4 Comitato di Presidenza

Il Comitato di Presidenza, nominato dal Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2015, è composto dal Presidente Gilberto Coffari, dal Vice Presidente Fernando Pellegrini, dall'Amministratore Delegato Claudio Albertini, nonché dal Consigliere Elio Gasperoni. Per i componenti del Comitato di Presidenza, non è prevista alcuna forma di remunerazione.

Salvo quanto sopra indicato con riferimento all'Amministratore Delegato, non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

1.2 Collegio Sindacale

Con delibera del 15 aprile 2015, l'Assemblea Ordinaria della società ha nominato quale Presidente del Collegio Sindacale Anna Maria Allievi (Presidente) e Sindaci Effettivi Roberto Chiusoli e Pasquina Corsi. L'assemblea, nella medesima sede, ha stabilito un compenso annuo lordo pari a Euro 24.750,00, per il Presidente, e pari a Euro 16.500,00 per gli altri Sindaci effettivi.

1.3 Direttore Generale alla Gestione

Nel corso dell'esercizio 2016, l'incarico di Direttore Generale alla Gestione è stato ricoperto dal Dott. Daniele Cabuli.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione del Direttore Generale alla Gestione nel corso dell'esercizio 2016.

- Componente fissa pari a complessivi Euro 171.626,00;

- Benefici non monetari;
- Componente variabile: una parte significativa della remunerazione del Direttore Generale alla Gestione è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* della Società. In particolare, nel corso dell'esercizio 2016, il Direttore Generale alla Gestione era destinatario di una componente variabile di breve periodo – che rappresenta il 90% della remunerazione variabile complessiva - subordinata al raggiungimento dei seguenti obiettivi di *performance*:
 - EBITDA *margin* consolidato della gestione caratteristica con uno scostamento rispetto al *budget* compreso tra <1 e >1, per una percentuale pari al 20% della componente variabile;
 - *earning per share* con un incremento rispetto al precedente anno, a parità di azioni escluse le azioni proprie, compreso tra <5% e >5%, per una percentuale pari al 10% della componente variabile;
 - due obiettivi di *performance* individuali, per una percentuale pari al 60% della componente variabile, e segnatamente:
 - il raggiungimento dei ricavi totali della gestione caratteristica come da *budget*,
 - il raggiungimento del livello di *rating* in area *investment grade*.

La verifica del raggiungimento dei predetti obiettivi è effettuata a valle dell'approvazione del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato di IGD relativi all'esercizio 2016. L'incentivo maturato, stimato in Euro 33.528,00, sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2017.

Il Direttore Generale alla Gestione è stato altresì destinatario del piano LTIP 2014-2016 – che rappresenta il 10% della remunerazione variabile complessiva - subordinato al raggiungimento del *target* di Posizione Finanziaria Netta (PFN) previsto dal Piano Industriale 2014-2016. Trattandosi di un obiettivo di *performance* da realizzare nel triennio, la verifica circa il raggiungimento di tale obiettivo è prevista nel 2017.

Non sono in essere accordi specifici che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro, salvo quanto indicato al successivo paragrafo 1.5.

1.4 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Sono Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società i dirigenti facenti parte della Direzione Operativa. Nel 2016, tali funzioni sono state ricoperte dal direttore delle aree Amministrazione Legale e Societario, dal direttore Gestione Patrimonio e Sviluppo, e dal direttore Finanza e Tesoreria.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

- Componente fissa per tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche pari a complessivi Euro 446.171,00¹;
- Benefici non monetari;
- Componente variabile: una parte significativa della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* della Società. In particolare, nel corso dell'esercizio 2016, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche erano destinatari di una componente variabile di breve periodo – che rappresenta il 90% della remunerazione variabile complessiva - subordinata al raggiungimento dei seguenti obiettivi di *performance*:

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

- EBITDA *margin* consolidato della gestione caratteristica rispetto al *budget* compreso tra <1 e >1, per una percentuale pari al 20% della componente variabile;
- *earning per share* con un incremento rispetto al precedente anno, a parità di azioni escluse le azioni proprie, compreso tra <5% e >5%, per una percentuale pari al 10% della componente variabile; e
- a tre obiettivi di *performance* individuali, definiti sulla base delle funzioni svolte da ciascun Dirigente, dei progetti strategici in cui lo stesso è coinvolto e del proprio livello di responsabilità, la cui variazione era legata ai risultati raggiunti nel 2015, per una percentuale pari al 60% della componente variabile.

La verifica del raggiungimento dei predetti obiettivi è effettuata a valle dell'approvazione del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato di IGD relativi all'esercizio 2016. L'incentivo complessivo maturato, stimato pari ad Euro 77.868,00 sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2017.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati altresì destinatari del piano LTIP 2014-2016 – che rappresenta il 10% della remunerazione variabile complessiva - subordinato al raggiungimento del *target* di Posizione Finanziaria Netta (PFN) previsto dal Piano Industriale 2014-2016. Trattandosi di un obiettivo di *performance* da realizzare nel triennio, la verifica circa il raggiungimento di tale obiettivo è prevista nel 2017.

Non sono in essere accordi specifici che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro, salvo quanto indicato al successivo paragrafo 1.5.

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

Non sono in essere accordi specifici che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di amministrazione o del suo mancato rinnovo, salvo quanto di seguito specificato.

Salvo il caso di revoca o rimozione dalla carica, il Consiglio di Amministrazione previo parere del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale potrà riconoscere all'Amministratore Delegato un'indennità di fine mandato o mancato rinnovo; tale indennità potrà essere corrisposta in un arco temporale massimo di tre anni per un ammontare massimo non superiore al totale dei compensi per la carica di amministratore delegato corrisposti dalla Società nei due anni precedenti al verificarsi della causa di cessazione dalla carica.

Fermo restando quanto precede, il regolamento del Piano LTIP 2014-2016, rivolto all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale alla Gestione e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, disciplina gli effetti della cessazione dalla carica o della risoluzione del rapporto di lavoro. In particolare, il regolamento del Piano prevede che, nei casi di risoluzione consensuale del rapporto, con il preventivo consenso scritto di IGD, ovvero nel caso di licenziamento privo di giustificatezza 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. di uno dei destinatari del Piano, 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, l'ammontare dell'incentivo sarà riproporzionato e gli obiettivi di *performance* saranno ridefiniti così da tenere conto della effettiva permanenza (*pro rata temporis*) nella Società o nel perimetro dei destinatari in relazione alla durata complessiva del Piano. Nessuna erogazione è prevista nel caso di licenziamento per giusta causa ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 del Cod. Civ. e di licenziamento sorretto da giustificatezza o di dimissioni non per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del Cod. Civ. di uno dei destinatari del Piano, come pure nel caso di revoca per giusta causa dell'incarico di amministratore o di dimissioni non per giusta causa dell'amministratore.

Con riferimento al Direttore Generale alla Gestione, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro trova applicazione quanto disposto in tema dal contratto nazionale per i dirigenti delle imprese cooperative.

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro trova applicazione quanto disposto in tema dal contratto nazionale per i dirigenti delle imprese cooperative.

* * * * *

Seconda Parte - Tabelle

Nelle seguenti tabelle sono indicati analiticamente i compensi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, per il Direttore Generale alla Gestione e, a livello aggregato, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche corrisposti o da corrispondere dalla Società e da società controllate e collegate con riferimento all'esercizio 2016.

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale alla Gestione ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio 2016

CDA														
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 rapp. Lav.	
							Bonus e altri incentivi	Part. agli utili						
Gilberto Coffari	Presidente del C.d.A. e componente del CP	01/01/2016 31/12/2016	Ass. Approvazione del Bilancio 2017	Compensi in IGD	€ 91.500,00						€ 91.500,00			
				Compensi in società controllate e collegate	-									
				Totale	€ 91.500,00							€ 91.500,00		
Fernando Pellegrini	Amministratore e Vicepresidente, Componente del CP	01/01/2016 31/12/2016	Ass. Approvazione del Bilancio 2017	Compensi in IGD	€ 66.500,00						€ 66.500,00			
				Compensi in società controllate e collegate										
				Totale	€ 66.500,00							€ 66.500,00		
Claudio Albertini	Amministratore e Delegato e componente del CP	01/01/2016 31/12/2016	Ass. Approvazione del Bilancio 2017	Compensi in IGD	€ 266.500,00			Fino a un massimo del 50% del compenso fisso (*)			€ 266.500,00 + parte variabile			
				Compensi in società controllate e collegate										
				Totale	€ 266.500,00			Fino a un massimo del 50% del compenso fisso (*)				€ 266.500,00 + parte variabile		
Aristide Canosani	Amministratore e componente CPC	01/01/2016 31/12/2016	Ass. Approvazione del Bilancio 2017	Compensi in IGD	€ 16.500,00	-					€ 16.500,00			
				Compensi in società controllate e collegate										
				Totale	€ 16.500,00	-						€ 16.500,00		

* Tale voce fa riferimento (i) al compenso variabile di breve periodo, fino a un massimo del 40% del compenso fisso (inteso quale emolumento per la carica di Amministratore Delegato deliberato dal CdA pari ad euro 250.000,00 annui) relativo al 2016 e (ii) al piano LTIP 2014-2016, subordinato al raggiungimento del *target* di Posizione Finanziaria Netta (PFN) previsto dal Piano Industriale 2014-2016, fino a un massimo del 10% del compenso fisso (inteso quale emolumento per la carica di

Amministratore Delegato deliberato dal CdA pari ad euro 250.000,00 annui) relativo al 2016. La verifica circa il raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui è subordinata l'erogazione della remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato sarà effettuata a valle dell'approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2016.

Tabella 1 - SEGUE:

CDA													
Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica		Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non Equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
Elio Gasperoni	Amministratore e componente del CP	01/01/2016 31/12/2016	Ass. Approvazione del Bilancio 2017	Compensi in IGD	€ 16.500,00	-					€ 16.500,00		
				Compensi in società controllate e collegate									
				Totale	€ 16.500,00	-					€ 16.500,00		
Luca Dondi Dall'Orologio	Amministratore	03/03/2016 31/12/2016	-	Compensi in IGD	13.704,92						13.704,92		
				Compensi in società controllate e collegate									
				Totale	13.704,92						13.704,92		
Leonardo Caporioni	Amministratore	01/01/2016 31/12/2016	Ass. Approvazione del Bilancio 2017	Compensi in IGD	€ 16.500,00						€ 16.500,00		
				Compensi in società controllate e collegate									
				Totale	€ 16.500,00						€ 16.500,00		
Elisabetta Gualandri	Amministratore e componente CCR e CNR	01/01/2016 31/12/2016	Ass. Approvazione del Bilancio 2017	Compensi in IGD	€ 16.500,00	€ 15.750,00					€ 32.250,00		
				Compensi in società controllate e collegate									
				Totale	€ 16.500,00	€ 15.750,00					€ 32.250,00		

Tabella 1 - SEGUE:

CDA														
Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperata la carica	Scadenza della Carica		Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non Equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro	
Milva Carletti	Amministratore e componente del CNR	01/01/2016 31/12/2016	Ass. Approvazione del Bilancio 2017	Compensi in IGD	€ 16.500,00	€ 3.750,00					€ 20.250,00			
				Compensi in società controllate e collegate										
				Totale	€ 16.500,00	€ 3.750,00					€ 20.250,00			
Rossella Saoncella	Amministratore e componente CCR e CPC	01/01/2016 31/12/2016	Ass. Approvazione del Bilancio 2017	Compensi in IGD	€ 16.500,00	€ 9.500,00					€ 26.000,00			
				Compensi in società controllate e collegate										
				Totale	€ 16.500,00	€ 9.500,00					€ 26.000,00			
Matthew David Lentz	Amministratore e componente del CPC	01/01/2016 31/12/2016	Ass. Approvazione del Bilancio 2017	Compensi in IGD	€ 16.500,00	€ 1.500,00					€ 18.000,00			
				Compensi in società controllate e collegate										
				Totale	€ 16.500,00	€ 1.500,00					€ 18.000,00			

Tabella 1 - SEGUE:

CDA														
Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica		Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non Equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro	
Andrea Parenti	Amministratore e componente CNR e CPC	01/01/2016 31/12/2016	Ass. Approvazione del Bilancio 2017	Compensi in IGD	€ 16.500,00	€ 5.250,00					€ 21.750,00			
				Compensi in società controllate e collegate										
				Totale	€ 16.500,00	€ 5.250,00					€ 21.750,00			
Livia Salvini	Amministratore e componente CCR	01/01/2016 31/12/2016	Ass. Approvazione del Bilancio 2017	Compensi in IGD	€ 16.500,00	€ 8.000,00					€ 24.500,00			
				Compensi in società controllate e collegate										
				Totale	€ 16.500,00	€ 8.000,00					€ 24.500,00			

Tabella 1 - SEGUE

COLLEGIO SINDACALE														
Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperata la carica	Scadenza della Carica		Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non Equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro	
							Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili						
Anna Maria Allievi	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2016 31/12/2016	Ass. Approvazione del Bilancio 2017	Compensi in IGD	€ 24.750,00	-	-	-	-	-	€ 24.750,00	-	-	
				Compensi in soc. controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	€ 24.750,00								€ 24.750,00	
Pasquina Corsi	Sindaco Effettivo	01/01/2016 31/12/2016	Ass. Approvazione del Bilancio 2017	Compensi in IGD	€ 16.500,00	-	-	-	-	-	€ 16.500,00	-	-	
				Compensi in soc. controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	€ 16.500,00								€ 16.500,00	
Roberto Chiusoli	Sindaco Effettivo	01/01/2016 31/12/2016	Ass. Approvazione del Bilancio 2017	Compensi in IGD	€ 16.500,00	-	-	-	-	-	€ 16.500,00	-	-	
				Compensi in soc. controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	€ 16.500,00								€ 16.500,00	

TABELLA 1 - SEGUE

DIRETTORE ALLA GESTIONE E DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE													
Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica		Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non Equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
Daniele Cabuli	Direttore Generale alla Gestione		-	<i>Compensi in IGD</i>	171.626,00	-	27.786,00	-	20.547,00	-	219.959,00	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	
				<i>Totale</i>	171.626,00	-	27.786,00	-	20.547,00	-	219.959,00	-	-
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n 3)	-		-	<i>Compensi in IGD</i>	446.171,00	-	86.383,00	-	56.435,00	-	588.989,00	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-		
				<i>Totale</i>	446.171,00	-	86.383,00	-	56.435,00	-	588.989,00	-	-

Tabella 2: Piani di incentivazione monetari a favore dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nome e Cognome	Carica		Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
				Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Claudio Albertini	Amministratore Delegato	Compensi in IGD	Compenso variabile di breve periodo 2016	Fino a un massimo del 40% del compenso fisso ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-
			Piano LTIP 2014-2016	Fino a un massimo del 10% del compenso fisso ⁽²⁾						
		Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
		Totale	-	Fino a un massimo del 50% del compenso fisso	-	-	-	-	-	-
Daniele Cabuli	Direttore Generale alla Gestione	Compensi in IGD	Compenso variabile di breve periodo 2016	33.528,00⁽³⁾	-	-	-	-	-	-
			Piano LTIP 2014-2016	Fino a un massimo del 3% della RAL ⁽⁴⁾						
		Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
		Totale	-	33.528,00 + fino a un massimo del 3% della RAL	-	-	-	-	-	-

Tabella 2 - SEGUE

Nome e Cognome	Carica		Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
				Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 3)	-	Compensi in IGD	Compenso variabile di breve periodo 2016	77.868,00 ⁽⁵⁾	-	-	-	-	-	-
			Piano LTIP 2014-2016	Fino a un massimo del 3% della RAL ⁽⁶⁾						
		Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
		Totale	-	77.868,00 + fino a un massimo del 3% della RAL	-	-	-	-	-	-

- (1) La verifica definitiva circa il raggiungimento degli obiettivi di *performance* per il 2016 sarà effettuata a valle dell'approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2016. L'erogazione dell'incentivo avverrà nel corso del 2017. Per completezza, si segnala che, nel corso del 2016 l'Amministratore Delegato ha percepito un compenso variabile per l'esercizio 2015 pari a complessivi Euro 60.000,00.
- (2) Per l'esercizio 2016, l'Amministratore Delegato è stato altresì destinatario del piano LTIP 2014-2016, subordinato al raggiungimento del *target* di Posizione Finanziaria Netta (PFN) previsto dal Piano Industriale 2014-2016, fino a un massimo pari al 10% della componente fissa della remunerazione percepita dall'Amministratore Delegato con riferimento all'esercizio 2016. Per completezza, si precisa che, per gli esercizi 2014 e 2015, il piano LTIP 2014-2016 rappresentava fino a un massimo del 6% della componente fissa della remunerazione percepita dall'Amministratore Delegato con riferimento a ciascuno di tali esercizi. La verifica circa il raggiungimento dell'obiettivo previsto dal Piano LTIP 2014 – 2016 sarà effettuata a valle dell'approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2016.
- (3) Tale importo corrisponde al compenso variabile di breve periodo che si stima sarà corrisposto al Direttore Generale alla Gestione per l'esercizio 2016. La verifica definitiva circa il raggiungimento degli obiettivi di *performance* per il 2016 sarà effettuata a valle dell'approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2016. L'erogazione dell'incentivo avverrà nel corso del 2017.
- (4) Il Direttore Generale alla Gestione è stato altresì destinatario del piano LTIP 2014-2016, subordinato al raggiungimento del *target* di Posizione Finanziaria Netta (PFN) previsto dal Piano Industriale 2014-2016. La verifica circa il raggiungimento di tale obiettivo sarà effettuata a valle dell'approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2016.
- (5) Tale importo corrisponde al compenso variabile di breve periodo che si stima sarà corrisposto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2016. La verifica definitiva circa il raggiungimento degli obiettivi di *performance* per il 2016 sarà effettuata a valle dell'approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2016. L'erogazione dell'incentivo avverrà nel corso del 2017.
- (6) I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati altresì destinatari del piano LTIP 2014-2016, subordinato al raggiungimento del *target* di Posizione Finanziaria Netta (PFN) previsto dal Piano Industriale 2014-2016. La verifica circa il raggiungimento di tale obiettivo sarà effettuata a valle dell'approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2016.

Sezione III: Informazioni sulle partecipazioni dei componenti del Consiglio di amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale alla Gestione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nella seguente tabella sono indicate, nominativamente, le partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e dal Direttore Generale alla Gestione in IGD e nelle società da questa controllate.

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2015	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2016
Gilberto Coffari	Presidente CdA	-	54.434	30.000	-	84.434
Claudio Albertini	Amministratore Delegato	-	-	150.000	-	150.000
Aristide Canosani	Amministratore	-	-	-	-	-
Elio Gasperoni	Amministratore	-	-	-	-	-
Luca Dondi Dall'Orologio	Amministratore	-	-	-	-	-
Fernando Pellegrini	Vice Presidente del C.d.A.	-	-	-	-	-
Leonardo Caporioni	Amministratore	-	-	-	-	-
Elisabetta Gualandri	Amministratore	-	7.000	-	-	7.000
Milva Carletti	Amministratore	-	-	-	-	-
Rossella Saoncella	Amministratore	-	-	-	-	-
Matthew David Lentz	Amministratore	-	-	-	-	-
Andrea Parenti	Amministratore	-	100.000 ⁽²⁾	-	-	100.000
Livia Salvini	Amministratore	-	-	-	-	-
Roberto Chiusoli	Presidente del Collegio Sindacale	-	-	-	-	-
Pasquina Corsi	Sindaco effettivo	-	-	-	-	-
Anna Maria Allievi	Sindaco effettivo	-	-	-	-	-
Daniele Cabuli	Direttore Generale alla Gestione	IGD	130.000	-	-	130.000

² Azioni detenute dal Consigliere Andrea Parenti tramite la società Proauditconsult s.r.l.

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 2015	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2016
2	IGD	133.542	-	-	133.542



LE PORTE DI NAPOLI

Afragola - Napoli

Apertura 1999

Ampliamento galleria 2014

GLA galleria mq 17.341

GLA ancora alimentare mq 9.570



4.385.026 visitatori nel 2015

SEDE LEGALE

via Agro Pontino, 13
48121 Ravenna
Italia

SEDE OPERATIVA

via Trattati Comunitari
Europei 1957-2007, 13
40127 Bologna
Italia

t. +39 051 509111

f. +39 051 509247

www.gruppoigd.it

info@gruppoigd.it

