



TECHNOGYM S.P.A.
SEDE LEGALE IN CESENA, VIA CALCINARO, 2861
CAPITALE SOCIALE EURO 10.050.250,00 INTERAMENTE SOTTOSCRITTO E VERSATO
NUMERO DI ISCRIZIONE NEL REGISTRO DELLE IMPRESE DI FORLÌ-CESENA 315187 E CF 06250230965

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE
Ai sensi dell'articolo 123-ter TUF

Data di approvazione: Consiglio di Amministrazione del 28 marzo 2018

INDICE

Premessa	4
-----------------------	---

Sezione I

Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politiche di Remunerazione.....	5
A. Ruolo del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.....	5
B. Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione.....	6
C. Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della Politica di Remunerazione rispetto all'esercizio precedente.....	6
D. 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 e di breve e di medio-lungo periodo.....	7
D.1.1. Il Piano MBO.....	8
D.1.2. Piano UTB.....	9
D.1.3. Piani LTIP.....	10
D.2. La Politica di Remunerazione con riferimento alle singole posizioni rilevanti.....	11
D.2.1. La remunerazione del Presidente/Amministratore Delegato.....	11
D.2.2. La remunerazione del Vice-Presidente.....	11
D.2.3. La remunerazione degli Amministratori esecutivi.....	12
D.2.4. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi.....	12
D.2.5. La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	12
E. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.....	13
F. Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono 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.....	13
G. 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.....	13
H. Informazioni volte a evidenziare la coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio.....	14
I. Termini di maturazione dei diritti (c.d. vesting period), sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e meccanismi di correzione ex post.....	14
J. Informazioni sulle clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione di periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi.....	14
K. Politica relativa ai trattamenti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.....	14
L. Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.....	15
M. Politica retributiva seguita con riferimento: (I) agli Amministratori indipendenti, (II) all'attività di partecipazione a Comitati e (III) allo svolgimento di particolari incarichi.....	15
N. Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società.....	15

Sezione II

I. Prima parte

Consiglio di Amministrazione.....	16
Componenti dei Comitati.....	17

Collegio Sindacale.....	17
Dirigenti con responsabilità strategiche.....	17
Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimenti anticipato del rapporto.....	18

II. Seconda parte

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo.....	19
Tabella 1 – bis: Compensi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	21
Tabella 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	21

PREMESSA

La presente relazione sulla remunerazione è redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 58/1998 ("TUF"), nonché in conformità all'art. 6 del Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A..

La **Sezione I** della relazione fornisce al mercato le informazioni riguardanti la politica di remunerazione di Technogym S.p.A. (la "**Società**" o "**Technogym**") in materia di remunerazione, come approvata dal Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine - in data 28 marzo 2018, a seguito dell'entrata in vigore delle disposizioni regolamentari di Consob per l'attuazione dell'art. 123-ter TUF.

Tale politica delle remunerazioni illustra (i) la politica adottata dalla Società in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione (gli "**Amministratori**"), distinguendo tra Amministratori esecutivi e non esecutivi, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica della Società, per tali intendendosi i soggetti che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società secondo la definizione di cui all'Allegato 1 del Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 (i "**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**") con riferimento almeno all'esercizio successivo, e (ii) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica.

Sono altresì rappresentate le procedure adottate dalla Società per la predisposizione e l'approvazione della Politica di Remunerazione, nonché gli organi e i soggetti responsabili dell'attuazione della stessa.

La Politica potrà essere oggetto di revisione e aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, che ne valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione.

La **Sezione II** della relazione fornisce una rappresentazione delle singole voci che compongono le remunerazioni degli Amministratori e dei Sindaci della Società, nonché un'analitica rappresentazione dei compensi corrisposti a tali soggetti nell'esercizio 2017, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società da quest'ultima controllate, nonché dalle società collegate. La Sezione II fornisce inoltre, a livello aggregato, le informazioni riguardanti i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

SEZIONE I

ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.

La Politica di Remunerazione è definita attraverso un processo che coinvolge il Consiglio di Amministrazione (il “**Consiglio**” o anche “**Consiglio di Amministrazione**”), il Comitato per le Nomine e la Remunerazione (il “**Comitato**”) e l’Assemblea ordinaria degli Azionisti della Società (l’“**Assemblea**”). Il Consiglio di Amministrazione, sulla base della proposta formulata dal Comitato costituito al suo interno, definisce la politica generale per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Il Consiglio dà poi attuazione alla Politica di Remunerazione, determinando coerentemente con essa, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, su proposta del Comitato e sentito il Collegio Sindacale ai sensi dell’art. 22 dello statuto sociale. Il Comitato, in conformità con le raccomandazioni contenute nell’art. 6 del Codice di Autodisciplina, ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione, con funzioni propositive e consultive, nelle valutazioni e nelle decisioni relative alla composizione del Consiglio di Amministrazione e alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La composizione e i compiti del Comitato sono descritti in dettaglio nel successivo paragrafo B).

A. COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE.

Con delibera del 16 marzo 2016, il Consiglio ha istituito, con efficacia dal primo giorno di negoziazione in Borsa delle azioni (e cioè dal 3 maggio 2016), il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, approvandone il relativo regolamento interno che disciplina la composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato.

Il Comitato, alla data di approvazione della politica di remunerazione in data 28 marzo 2018, è composto dai seguenti tre amministratori non esecutivi, tutti indipendenti: Vincenzo Giannelli (in qualità di Presidente), Maria Cecilia La Manna (in qualità di Vice Presidente) e Riccardo Pinza. Si rammenta che, nella sua qualifica di comitato istituito in seno al Consiglio di Amministrazione, il Comitato Nomine e Remunerazioni segue le sorti del Consiglio stesso e, pertanto, la sua scadenza coincide con la data di approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2017. Al Comitato Nomine e Remunerazione sono affidati i seguenti compiti, in materia di nomine:

- a) formulare pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso ed esprimere raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all’interno del Consiglio di Amministrazione sia ritenuta opportuna;
- b) esprimere raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione in merito al numero massimo di incarichi di amministratore o sindaco in altre società quotate in mercati regolamentati (anche esteri), in società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni che possa essere considerato compatibile con un efficace svolgimento dell’incarico di amministratore dell’Emittente, tenendo conto della partecipazione degli amministratori ai comitati costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione;
- c) esprimere raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione in merito ad eventuali fattispecie problematiche connesse all’applicazione del divieto di concorrenza previsto a carico degli amministratori dall’articolo 2390 del Codice Civile qualora l’Assemblea della Società, per esigenze di carattere organizzativo, abbia autorizzato in via generale e preventiva deroghe a tale divieto;

d) proporre al Consiglio di Amministrazione candidati alla carica di amministratore nei casi di cooptazione, ove occorra sostituire amministratori indipendenti; ed

e) effettuare l'istruttoria sulla predisposizione di un piano per la successione degli amministratori esecutivi della Società, qualora il Consiglio di Amministrazione stabilisca di adottare tale piano.

Al Comitato Nomine e Remunerazione sono altresì affidati i seguenti compiti, in materia di remunerazione:

a) formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia di 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 degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati;

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, e monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il Comitato Nomine e Remunerazione ha facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e può avvalersi, nei limiti stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, di consulenti esterni.

B. NOMINATIVO DEGLI ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.

Ai fini della definizione e della Politica di Remunerazione sono analizzate le prassi di mercato anche attraverso i dati forniti da esperti indipendenti (in particolare lo Studio professionale Pirola Pennuto Zei e Associati) in forma aggregata e senza fare riferimento puntuale ad altre società.

C. FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA DI REMUNERAZIONE, PRINCIPI CHE NE SONO ALLA BASE ED EVENTUALI CAMBIAMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE RISPETTO ALL'ESERCIZIO PRECEDENTE.

La Politica di Remunerazione della Società è definita, anche in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, con l'obiettivo di:

i) attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità individuali e professionali funzionali al raggiungimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del business e a promuovere la creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo;

ii) allineare gli interessi del management con quelli della Società e degli Azionisti nel medio-lungo periodo.

In sostanziale adesione alle raccomandazioni del Codice, la Politica di Remunerazione si fonda, pertanto, sui seguenti criteri:

a) la componente fissa e la componente variabile della remunerazione sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta nonché del ruolo svolto;

b) sono previsti limiti massimi all'erogazione della parte variabile (di breve e di medio-lungo periodo), differenziati in base al ruolo ricoperto dal singolo nell'ambito della Società e della sua capacità di incidere sui risultati del mercato di riferimento. La componente variabile di breve periodo (MBO & Bonus 2018) non può eccedere il 56% della retribuzione annuale lorda. La componente di medio periodo (UTB meglio descritta in seguito) al termine del periodo biennale 2017/18 non può superare il 55% della retribuzione annuale lorda, mentre la componente variabile di lungo periodo (LTIP) al termine del ciclo triennale non può eccedere il 113% della retribuzione annua lorda del singolo beneficiario;

c) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio;

d) gli obiettivi di performance - ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili (ivi compresi gli obiettivi definiti per i piani di remunerazione basati su azioni) - come meglio precisato più avanti, sono predeterminati, misurabili e collegati alla finalità di creare valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;

e) la componente variabile della retribuzione si compone di una porzione legata a criteri di breve termine (Management by Objectives -MBO) e di una porzione legata a criteri di lungo termine (Long Term Incentive Plan - LTIP). Quest'ultima, per rilevanza, rappresenta almeno il 42% della retribuzione variabile annuale ed è differita in un adeguato lasso temporale, poiché legata al raggiungimento di obiettivi di lungo periodo. La durata del differimento è coerente con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio;

f) per gli Amministratori non esecutivi e indipendenti la remunerazione è finalizzata a riconoscere l'impegno richiesto e non prevede componenti variabili correlate alla performance.

Con riferimento alle indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione si rinvia al paragrafo K).

Rispetto all'anno 2017 la politica di remunerazione approvata in data 28 marzo 2018 introduce il piano di medio periodo UTB meglio descritto al successivo paragrafo D.1.2.

Inoltre, essendosi ormai esaurito il Piano LTIP introdotto in data antecedente la quotazione della Società, con assegnazione delle azioni ai beneficiari del Piano stesso avvenuta in data 3 novembre 2017, è stato implementato un nuovo piano di lungo periodo per il triennio 2017-2019, i cui termini e condizioni sono descritti nel Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis e dello Schema n. 7 dell'Allegato 3A del Regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999.

D. E' inoltre allo studio un piano LTIP per il periodo 2018-2020 i cui termini e condizioni sono descritti al successivo paragrafo D.1.3. **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.**

Tenuto conto dei criteri e delle finalità perseguite dalla Politica di Remunerazione, il pacchetto retributivo riconosciuto agli Amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche si articola generalmente nelle seguenti componenti:

- i) parte fissa, che deve ricompensare le responsabilità affidate, l'esperienza e le competenze distintive possedute e dovrà essere allineata alle migliori prassi di mercato, in modo da garantire un adeguato livello di retention;
- ii) parte variabile annuale, che deve garantire un collegamento diretto tra remunerazione e risultati di performance ed è finalizzata a premiare il raggiungimento di obiettivi aziendali e individuali (c.d. MBO – Management by Objectives) e/o premi una tantum legati a risultati straordinari e/o impegni progettuali (bonus). Si anticipa che tale componente di remunerazione è prevista esclusivamente per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- iii) parte variabile a medio-lungo periodo (UTB e LTIP, come meglio nel seguito descritti), che assicura la crescita di valore dell'impresa e il conseguimento di risultati sostenibili nel tempo, anche al di là di quanto definito di anno in anno in sede di budget, la fidelizzazione delle risorse chiave e l'allineamento degli obiettivi del management con quelli degli Azionisti. Tale componente di remunerazione riguarda esclusivamente l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, come di seguito descritto;
- iv) per alcune posizioni può essere definito un piano di continuità (retention plan) che premia la permanenza in azienda indipendentemente da indicatori di performance aziendali o individuali attraverso l'erogazione di bonus a scadenze predeterminate.
- v) il pacchetto retributivo complessivo è integrato attraverso un'adeguata offerta di benefit, secondo quanto suggerito dalle prassi del mercato di riferimento.

Si noti che la parte variabile a medio-lungo periodo della retribuzione di cui al precedente punto (iv) può essere erogata sotto forma di *equity* o attraverso strumenti *equity based*, rendendo i beneficiari ulteriormente partecipi della effettiva creazione di valore traslata sul valore azionario.

Si procede nel seguito con la puntuale descrizione delle politiche di incentivo a breve e medio-lungo termine implementate, e/o che si prevede di implementare, nel corso del 2018 dalla Società, rappresentate da una componente variabile monetaria (Piano MBO e Piano UTB) ed una componente variabile basata su strumenti finanziari (LTIP).

D.1.1 IL PIANO MBO

La componente variabile annuale della remunerazione è calcolata secondo modalità stabilite nel Piano MBO & Bonus 2018; tale Piano è definito sulla base di obiettivi (target) da raggiungere nell'anno e dei parametri (KPIs) con cui tali obiettivi sono misurati.

Il Piano MBO ha una funzione di incentivazione di breve periodo ed è finalizzato al raggiungimento dei risultati annuali di natura quantitativa e qualitativa. Le linee guida e le politiche del sistema premiante sono definite dal Presidente del Consiglio di Amministrazione coerentemente alla Strategia di sviluppo dell'Azienda. L'indicatore economico prevalente, che permette di valutare le performance aziendali al fine di individuare il compenso variabile attribuito ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sono principalmente il Net Profit ed il Free Cash Flow del Gruppo. L'attribuzione del premio è, quindi, subordinata al raggiungimento degli obiettivi del Gruppo.

Sono, inoltre, previsti obiettivi connessi alla performance economica dell'unità/funzione di appartenenza, nonché ad obiettivi legati a specifici parametri e modulati secondo il raggiungimento dei KPI's individuali.

Il premio, ove spettante, sarà erogato contestualmente al riconoscimento delle competenze del mese di Aprile 2019 e comunque a seguito dell'approvazione del Bilancio di esercizio e sulla base degli indicatori economico finanziari determinati a chiusura dell'esercizio 2018. L'effettiva erogazione del premio è comunque subordinata alla permanenza in forza del beneficiario alla data del 30/04/2019.

Di seguito si riportano le principali condizioni del Piano MBO & Bonus 2018 Technogym:

Destinatari	Gate (attivazione sistema)	Soglia di ingresso (bonus minimo)	Peso degli Obiettivi
Dirigenti con responsabilità strategiche	Net Profit e FCF di Gruppo	Punteggio minimo per obiettivi aziendali ed individuali	80% KPIs di Gruppo 20% KPIs Individuali

Il valore del premio annuale ha un peso inferiore alla retribuzione annua lorda e può raggiungere al massimo il 56% della retribuzione annuale lorda, in caso di over performance del beneficiario.

D.1.2 PIANO UTB

Il piano di incentivazione UTB (Una Tantum Plan) è collegato e subordinato al raggiungimento di determinati obiettivi di risultato della Società nel medio termine ("Targets"). I Target a cui è subordinata la maturazione dell'UTB sono i medesimi approvati per l'MBO annuale degli anni 2017 e 2018. Il piano è riferito agli esercizi 2017 e 2018. Il bonus erogato non potrà superare il 55% della Retribuzione Annua Lorda (RAL). L'UTB eventualmente maturato sarà pagato entro 4 (quattro) mesi dall'approvazione del bilancio consolidato/situazione patrimoniale consolidata del 2018 ("Data di Pagamento").

D.1.3 PIANI LTIP

La società ha implementato, a partire dallo scorso anno, un piano di incentivazione di Lungo termine LTIP per il periodo 2017-2019. Per le caratteristiche del piano si rimanda al "*Documento informativo relativo al Piano di assegnazione gratuita di diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Technogym*" approvato con l'assemblea dei soci del 21 aprile 2017.

È attualmente allo studio un nuovo piano di incentivazione di lungo periodo per gli anni 2018 - 2020 basato sull'attribuzione del diritto a ricevere azioni a titolo gratuito in caso di raggiungimento di determinati obiettivi di performance della Società.

Tale piano di incentivazione per il periodo 2018 - 2020 è caratterizzato da:

- (i) Obiettivi di performance predeterminati e individuati nella performance economico finanziaria della Società, calcolati con riferimento a:
 - l'Utile Netto Cumulato per il periodo 2018 -2020, e
 - la media aritmetica del prezzo di borsa dell'azione ordinaria Technogym nel mese precedente la data di chiusura del periodo di vesting;

- (ii) Adeguati periodi di maturazione del diritto ad ottenere le azioni attribuite (*vesting period* triennale),
- (iii) Vincolo di intrasferibilità delle azioni pari a 12 mesi dalla data della loro assegnazione.

I beneficiari del piano saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione tra i Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo, nonché tra altri dipendenti o collaboratori della Società o del Gruppo che ricoprono ruoli ritenuti strategici dalla Società.

Il numero di azioni attribuite dal Consiglio di Amministrazione al termine del periodo di *vesting* è determinato in funzione del raggiungimento degli obiettivi di performance sulla base della percentuale della retribuzione annua lorda predeterminata dal Consiglio di Amministrazione e a condizione del raggiungimento del 95% dell'obiettivo di performance. Le azioni saranno assegnate ai beneficiari, subordinatamente al verificarsi delle condizioni previste nel piano medesimo, entro il 60° giorno successivo all'approvazione del bilancio consolidato di Gruppo al 31/12/2020. Al momento dell'assegnazione è fatta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di erogare al beneficiario una somma in denaro pari al controvalore delle azioni a cui avrebbe avuto diritto secondo i criteri indicati nel Piano qualora non sia consentito, per motivi di natura regolamentare, assegnare al beneficiario strumenti finanziari.

Avendo il Piano l'obiettivo di fidelizzazione e di *retention*, la cessazione del rapporto di lavoro per ragioni diverse dalle fattispecie di “*good leaver*”, determina la decadenza dei beneficiari da ogni diritto ad essi spettante ai sensi del piano.

La componente di remunerazione variabile per i beneficiari del piano a conclusione del ciclo triennale non può eccedere il 90% della retribuzione annua lorda.

D.2. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE CON RIFERIMENTO ALLE SINGOLE POSIZIONI RILEVANTI.

D.2.1 LA REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE/AMMINISTRATORE DELEGATO.

Parte fissa

La remunerazione del Presidente / Amministratore Delegato è rappresentata principalmente dalla componente fissa sulla base della delibera dell'Assemblea degli Azionisti anche in considerazione delle deleghe ad esso attribuite.

Parte variabile annuale

Per il Presidente / Amministratore Delegato non è prevista la partecipazione ai piani di incentivazione variabili annuali.

Incentivazione a medio-lungo termine

Per il Presidente / Amministratore Delegato non è prevista la partecipazione ai piani di incentivazione variabili a medio-lungo termine.

Benefits

Nell'ambito dei benefici non monetari sono compresi l'uso dell'autovettura e del telefono cellulare aziendale nonché la stipula, ad esclusivo carico della Società, di ogni più adeguata polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile di amministratori e dirigenti, c.d. D&O (Directors' and Officers' Liability Insurance), e copertura assicurativa per il rimborso spese mediche e infortuni professionali ed extra professionali.

D.2.2 LA REMUNERAZIONE DEL VICE PRESIDENTE.

Parte fissa

La remunerazione del Vice Presidente è rappresentata principalmente dalla componente fissa sulla base della delibera dell'Assemblea degli Azionisti anche in considerazione delle deleghe ad esso attribuite.

Parte variabile annuale

Per il Vice Presidente non è prevista la partecipazione ai piani di incentivazione variabili annuali.

Incentivazione a medio-lungo termine

Per il Vice Presidente non è prevista la partecipazione ai piani di incentivazione variabili a medio-lungo termine.

Benefits

Nell'ambito dei benefici non monetari sono compresi l'uso dell'autovettura e del telefono cellulare aziendale nonché la stipula, ad esclusivo carico della Società, di ogni più adeguata copertura assicurativa a copertura della responsabilità civile di amministratori e dirigenti, c.d. D&O (Directors' and Officers' Liability Insurance), e copertura assicurativa per il rimborso spese mediche e infortuni professionali ed extra professionali.

D.2.3 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI.

La remunerazione degli Amministratori esecutivi è adeguatamente bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo di breve periodo e la sostenibilità della creazione di valore per gli Azionisti nel medio lungo periodo.

Parte fissa

La componente fissa della retribuzione degli Amministratori esecutivi è deliberata dall'Assemblea degli Azionisti e dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile e prevede un compenso annuale lordo predeterminato per l'intero periodo di permanenza in carica dell'Amministratore commisurato all'impegno richiesto e da corrisponderci *pro rata temporis* in funzione dell'effettiva permanenza in carica.

Parte variabile annuale

Per gli Amministratori Esecutivi non è prevista la partecipazione ai piani di incentivazione variabili annuali.

Incentivazione a medio-lungo termine

Per gli Amministratori esecutivi non è prevista la partecipazione ai piani di incentivazione variabili di medio – lungo termine.

Benefits

Nell'ambito dei benefici non monetari generalmente riconosciuti agli Amministratori Esecutivi è compresa la polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile di amministratori e dirigenti, c.d. D&O (Directors' and Officers' Liability Insurance).

D.2.4 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori indipendenti è determinata in misura fissa ed è commisurata all'impegno richiesto, anche in relazione alla partecipazione ai comitati ausiliari. In osservanza del principio 6.C.4 del Codice, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è pertanto legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

La Società stipula inoltre a proprio carico e a beneficio degli Amministratori non esecutivi polizze assicurative a copertura della responsabilità civile di amministratori e dirigenti, c.d. D&O (Directors' and Officers' Liability Insurance).

D.2.5 LA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE.

Parte fissa

La parte fissa del compenso è coerente con le retribuzioni repute dalla Società in linea con il mercato ed è articolata in modo tale da remunerare adeguatamente le competenze, l'impegno e l'attività prestata su base continuativa dei Dirigenti.

Nella remunerazione fissa totale dei Dirigenti potranno essere eventualmente presi in considerazione le *housing allowance* e, per i Dirigenti che ricoprono l'incarico di Amministratore nelle società controllate, gli ulteriori compensi e indennità di carica in misura tale da remunerare adeguatamente l'impegno richiesto dalla carica.

Parte variabile annuale

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche partecipano al piano di incentivazione annuale MBO 2018 come descritto nel paragrafo D.1.1.

Incentivazione a medio-lungo termine

Per contribuire alla creazione di valore nel medio lungo periodo, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono altresì destinatari dei piani di incentivazione di medio periodo (UTB) e di lungo periodo (LTIP) descritti nei paragrafi D.1.2 ed D.1.3.

Benefits

A tutti i Dirigenti vengono assegnati, inoltre, una serie di benefits, tra cui, in particolare, l'auto aziendale e il telefono cellulare. Tutti i Dirigenti hanno, inoltre, le seguenti coperture assicurative: D&O (Directors' and Officers' Liability Insurance), polizza vita, copertura assicurativa per il rimborso spese mediche e infortuni professionali ed extra professionali.

E. POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI.

E' prevista l'attribuzione di benefici non monetari definiti in linea con la prassi e in modo congruo rispetto alla carica e al ruolo ricoperti. Nell'ambito dei benefici non monetari sono compresi l'uso dell'autovettura, le polizze vita, le polizze infortuni e le coperture sanitarie integrative.

Per la descrizione dei benefici non monetari si rimanda a quanto indicato, per ciascuna posizione, nel precedente paragrafo D.

F. CON RIFERIMENTO ALLE COMPONENTI VARIABILI, DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE IN BASE AI QUALI VENGONO 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 descritto nel precedente paragrafo D.

G. 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.

In relazione ai 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, si segnala che essi si fonderanno sui risultati economici e di redditività conseguiti dal Gruppo e sull'andamento del titolo della società.

H. INFORMAZIONI VOLTE A EVIDENZIARE LA COERENZA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ E CON LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO.

Come descritto nei precedenti paragrafi C. e D., la Politica di Remunerazione persegue la creazione di valore per la Società e i suoi Azionisti in modo sostenibile.

Coerentemente con tale finalità, la remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è strutturata in modo tale da:

- i) bilanciare la remunerazione fissa e la remunerazione variabile con l'obiettivo di creare valore in modo sostenibile per l'azienda;
- ii) raccordare la retribuzione variabile al raggiungimento di obiettivi operativi e finanziari allineati con la creazione di valore e i risultati effettivi raggiunti dall'azienda;
- iii) riconoscere adeguate remunerazioni per attrarre, motivare e trattenere persone dotate delle qualità individuali e professionali necessarie per il perseguimento e il raggiungimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del business della Società e del gruppo Technogym.

I. TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI (C.D. VESTING PERIOD), SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO, CON INDICAZIONE DEI PERIODI DI

DIFFERIMENTO E DEI CRITERI UTILIZZATI PER LA DETERMINAZIONE DI TALI PERIODI E MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST.

Si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo D.

J. INFORMAZIONI SULLE 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.

La Politica di Remunerazione adottata dalla Società prevede meccanismi di mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari successivi alla loro acquisizione.

Con riferimento al LTIP 2017-2019 in essere e per quello in corso di definizione LTIP 2018-2020, sono previste clausole di mantenimento delle azioni assegnate nell'ambito dei suddetti piani per un periodo non inferiore a 6 mesi.

K. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.

Pur non essendo prassi tipica della Società, potranno essere stipulati accordi con gli Amministratori e/o con i Dirigenti con responsabilità strategiche che regolino ex ante gli aspetti economici in caso di cessazione dalla carica, ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato.

Possono, inoltre, essere stipulati con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche patti e accordi di non concorrenza nel rispetto delle prescrizioni e dei limiti di legge vigenti.

L. INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE.

Come indicato nel precedente paragrafo E, i benefici non monetari possono includere polizze assicurative a copertura della responsabilità civile di amministratori e dirigenti, c.d. D&O (Directors' and Officers' Liability Insurance), polizze vita, polizze infortuni, coperture sanitarie integrative, coperture di altra natura da valutare di volta in volta.

M. POLITICA RETRIBUTIVA SEGUITA CON RIFERIMENTO: (I) AGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, (II) ALL'ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE A COMITATI E (III) ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI.

La Politica prevede l'attribuzione di un compenso aggiuntivo in misura fissa a favore degli Amministratori non Esecutivi e agli Amministratori Indipendenti che facciano parte dei Comitati costituiti in seno al Consiglio per remunerare adeguatamente l'attività e l'impegno aggiuntivi messi a disposizione e a beneficio della Società.

Per ulteriori informazioni e per le informazioni relative alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo D.

**N. INDICAZIONI CIRCA L'EVENTUALE UTILIZZO, QUALE RIFERIMENTO, DI
POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ.**

La Politica di Remunerazione della Società è stata elaborata utilizzando, altresì, come parametri di riferimento, aziende italiane ed estere di riferimento per dimensioni e settore di attività.

SEZIONE II

I. PRIMA PARTE

Nel seguito sono nominativamente illustrate le voci che compongono i compensi corrisposti - a qualsiasi titolo e in qualunque forma - nell'esercizio 2016 a favore: (i) dei componenti del Consiglio di Amministrazione; (ii) dei componenti del Collegio Sindacale e dell'Organo di Vigilanza; (iii) dei componenti dei comitati costituiti in seno alla Società; e (iii) dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Consiglio di amministrazione

Remunerazione Fissa

Gli Amministratori hanno percepito il compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti e dal Consiglio di Amministrazione medesimo, tenuto anche conto che:

- in data 16 marzo 2016, l'Assemblea ordinaria della Società ha deliberato di attribuire, subordinatamente all'avvio delle negoziazioni delle azioni della Società, avvenuto il 3 maggio 2016, il compenso annuo lordo di Euro 20.000,00, da corrispondersi *pro rata temporis* in funzione dell'effettiva permanenza in carica;
- il Consiglio di Amministrazione della Società, tenutosi in data 16 marzo 2016, ha deliberato l'attribuzione di un compenso annuale lordo al Presidente del Consiglio di Amministrazione pari ad Euro 1.500.000,00, per ciascuno degli anni di durata della carica da corrispondersi *pro rata temporis* in funzione dell'effettiva permanenza in carica;
- il Consiglio di Amministrazione della Società, tenutosi in data 16 marzo 2016, ha deliberato l'attribuzione di un compenso annuale lordo al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione pari ad Euro 500.000,00, per ciascuno degli anni di durata della carica da corrispondersi *pro rata temporis* in funzione dell'effettiva permanenza in carica.

Remunerazione variabile

Per i membri del Consiglio di Amministrazione non è prevista la partecipazione ai piani di incentivazione variabili annuali né a medio lungo termine.

Benefici non monetari

Nell'ambito dei benefici non monetari corrisposti al Presidente ed al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società sono compresi l'uso dell'autovettura e del telefono cellulare aziendale nonché la stipula, ad esclusivo carico della Società, di ogni più adeguata polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile di amministratori e dirigenti, c.d. D&O (Directors' and Officers' Liability Insurance), ivi inclusa la responsabilità civile da prospetto informativo, e la copertura assicurativa per il rimborso spese mediche e infortuni professionali ed extra professionali.

Con riferimento agli amministratori esecutivi, la Società ha stipulato una polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile di amministratori e dirigenti c.d. D&O (Directors' and Officers' Liability Insurance).

Componenti dei comitati

Remunerazione Fissa

Il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente, in data 16 marzo 2016, ha deliberato, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, di attribuire, a decorrere dalla data di avvio delle negoziazioni delle azioni della Società, avvenuto il 3 maggio 2016, i seguenti compensi:

- al membro del Consiglio di Amministrazione che riveste la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi un compenso lordo annuale di Euro 15.000,00, da corrispondersi *pro rata temporis*, in funzione dell'effettiva permanenza in tale carica, in aggiunta al compenso annuale pari a Euro 20.000,00 spettante allo stesso per la carica di amministratore e al compenso eventualmente allo stesso spettante in qualità di Presidente, Vice Presidente o membro del Comitato Nomine e Remunerazione;
- al membro del Consiglio di Amministrazione che riveste la carica di Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione un compenso lordo annuale di Euro 15.000,00, da corrispondersi *pro rata temporis*, in funzione dell'effettiva permanenza in tale carica, in aggiunta al compenso annuale pari a Euro 20.000,00 spettante allo stesso per la carica di amministratore e al compenso eventualmente allo stesso spettante in qualità di Presidente, Vice Presidente o membro del Comitato Controllo e Rischi;
- a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione investito della carica di Vice Presidente o membro del Comitato Controllo e Rischi un compenso lordo annuale di Euro 10.000,00, da corrispondersi *pro rata temporis*, in funzione dell'effettiva permanenza in tale carica, in aggiunta al compenso annuale pari a Euro 20.000,00 spettante allo stesso per la carica di amministratore e al compenso eventualmente spettante in qualità di Presidente, Vice Presidente o membro del Comitato Nomine e Remunerazione;
- a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione investito della carica di Vice Presidente o membro del Comitato Nomine e Remunerazione un compenso lordo annuale di Euro 10.000,00, da corrispondersi *pro rata temporis*, in funzione dell'effettiva permanenza in tale carica, in aggiunta al compenso annuale pari a Euro 20.000,00 spettante allo stesso per la carica di amministratore e al compenso eventualmente allo stesso spettante in qualità di Presidente, Vice Presidente o membro del Comitato Controllo e Rischi.

Collegio Sindacale

Remunerazione Fissa

I membri del Collegio Sindacale hanno percepito il compenso fisso così come stabilito dall'Assemblea degli Azionisti, tenuto anche conto che in data 16 marzo 2016, l'Assemblea ordinaria della Società ha deliberato di attribuire, subordinatamente all'avvio delle negoziazioni delle azioni della Società, avvenuto in data 3 maggio 2016, il compenso annuo lordo di Euro 30.000,00 al Presidente del Collegio Sindacale ed Euro 20.000,00, lordi annui ai Sindaci Effettivi, da corrispondersi *pro rata temporis* in funzione dell'effettiva permanenza in carica.

Remunerazione variabile e benefici non monetari

Non è prevista la corresponsione di alcuna remunerazione variabile né di benefici non monetari ai componenti del Collegio Sindacale.

Dirigenti con responsabilità strategiche

Remunerazione Fissa

Il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno percepito la quota fissa della retribuzione determinata dai rispettivi contratti di lavoro, ivi inclusi gli emolumenti dovuti ai sensi delle previsioni di legge e di contratto applicabili (festività, indennità di trasferta, ecc.).

Remunerazione variabile

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche partecipano al piano di incentivazione annuale MBO & Bonus 2017 come descritto nel paragrafo D.1.1 della Sezione I), cui si rimanda. Inoltre, per contribuire alla creazione di valore nel medio lungo periodo, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono altresì destinatari dei piani di incentivazione UTB ed LTIP descritti nel paragrafo D.1.2 ed D.1.3.

Benefici non monetari

A tutti i Dirigenti vengono assegnati, inoltre, una serie di benefits, tra cui, in particolare, l'auto aziendale, il telefono cellulare ed eventualmente una housing allowance. Tutti i Dirigenti hanno, inoltre, le seguenti coperture assicurative: polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile di amministratori e dirigenti, c.d. D&O (Directors' and Officers' Liability Insurance), ivi inclusa la responsabilità civile da prospetto informativo, polizza vita, copertura assicurativa per il rimborso spese mediche e infortuni professionali ed extra professionali.

Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

Non esiste alcun accordo che preveda la corresponsione di indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto o che preveda l'assegnazione o il mantenimento di benefici monetari a favore di Amministratori o Dirigenti con responsabilità strategiche che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto o, infine, che prevedano compensi per impegni alla non concorrenza.

II. SECONDA PARTE

La presente seconda parte della Sezione II riporta analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2017 a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma, a favore dei soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di membro degli organi di Amministrazione e di Controllo, di Direttore Generale o di Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Per specifico riferimento ai compensi si rimanda alle Tabelle allegate che seguono.

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo.**AMMINISTRATORI. Tutti i compensi sono corrisposti dalla società che redige il bilancio. Valori espressi in Euro.**

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica (1)	(1) Compensi Fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity	(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value compensi Equity	(8) Indennità di fine carica
Alessandri Nerio	Presidente e Amministratore Delegato	16/07/2015 - 31/12/2017	2017	1.500.000			4.656	4.983	1.509.639		
Alessandri Pierluigi	Vice Presidente	16/07/2015 - 31/12/2017	2017	500.000			4.214	2.131	506.345		
Cereda Maurizio (*)	Amministratore	07/03/2016 - 31/12/2017	2017	20.000	5.074 ²				25.074		
Bellettini Francesca (**)	Amministratore	03/05/2016 - 31/12/2017	2017	20.000	5.900 ³				25.900		
Pinza Riccardo (***)	Amministratore	16/07/2015 - 31/12/2017	2017	20.000	11.200 ⁴				31.200		
Alessandri Erica (*)	Amministratore	07/03/2016 - 31/12/2017	2017	20.000					20.000		
Capelli Carlo	Amministratore	16/05/2015 - 31/12/2017	2017	20.000					20.000		
Giannelli Vincenzo (**)	Amministratore	03/05/2016 - 31/12/2017	2017	30.000	15.000 ⁵				45.000		
La Manna Maria Cecilia (**)	Amministratore	03/05/2016 - 31/12/2017	2017	30.000	15.000 ⁶				45.000		
TOTALE				2.160.000	52.174		8.870	7.114	2.228.158		

(*) Nominati per cooptazione dal Consiglio di Amministrazione del 7 marzo 2016 a seguito delle dimissioni in pari data di Riccardo Pinza e Yuri Zugolaro. La nomina è stata confermata dall'Assemblea ordinaria della Società del 16 marzo 2016.

(**) Nominati in data 16 marzo 2016 con efficacia subordinata alla data di avvio delle negoziazioni delle azioni di Technogym sul mercato telematico azionario a seguito delle dimissioni rassegnate da Francisco Javier Abad, George Buckley e Knut Fredrik Arp ugualmente con efficacia subordinata alla medesima data.

(***) Dimesso in data 7 marzo 2016 e successivamente rinominato dall'Assemblea dell'11 aprile 2016 a seguito delle dimissioni di Massimo Cremona rassegnate il 5 aprile 2016.

¹ Ove indicato solo l'anno si intende che l'amministratore resta in carica sino all'approvazione del bilancio dell'esercizio sociale indicato.

² Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi

³ Compenso per la partecipazione al Comitato Operazioni con Parti Correlate.

⁴ Compenso per la partecipazione al Comitato nomine e remunerazioni.

⁵ Compenso per la partecipazione al Comitato nomine e remunerazioni, Comitato Controllo e Rischi e Comitato Operazioni con Parti Correlate

⁶ Compenso per la partecipazione al Comitato nomine e remunerazioni, Comitato Controllo e Rischi e Comitato Operazioni con Parti Correlate

SINDACI. Tutti i compensi sono corrisposti dalla società che redige il bilancio. Valori espressi in Euro.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (7)	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value compensi Equity	Indennità di fine carica
Costanza Claudia	Presidente del Collegio Sindacale	03/05/2016 - 31/12/2018	2018	31.200					31.200		
Rossi Gianluigi	Sindaco	03/05/2016 - 31/12/2018	2018	20.800					20.800		
Cornelli Ciro Piero	Sindaco	03/05/2016 - 31/12/2018	2018	20.800					20.800		

MEMBRI DELL'ORGANO DI VIGILANZA. Tutti i compensi sono corrisposti dalla società che redige il bilancio. Valori espressi in Euro.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (8)	Compensi Fissi (€)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value compensi Equity	Indennità di fine carica
Russo Andrea	Membro ODV	28/05/2013	2018	15.000					15.000		
Boccanegra Giuliano	Membro ODV	10/02/2017	2018	0					0		
Scorsonetto Emanuele	Membro ODV	28/05/2013	2018	5.000					5.000		

⁷ Approvazione del bilancio dell'esercizio sociale indicato quando indicato solo l'anno.

⁸ Approvazione del bilancio dell'esercizio sociale indicato quando indicato solo l'anno.

Tabella 1 – bis: Compensi corrisposti ai Dirigenti con responsabilità strategiche⁹. Tutti i compensi sono corrisposti dalla società che redige il bilancio. Valori espressi in Euro.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Numero	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi (€)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value	Indennità di fine carica
9				1.824.197		854.076 ¹⁰	41.917 ¹¹	130.417 ¹²		153.850	

⁹ Poiché la Società integra la definizione di società “di minori dimensioni”, ai sensi dell’art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le informazioni sui compensi percepiti dai dirigenti con responsabilità strategiche sono fornite in forma aggregata.

¹⁰ Euro 432.750 costituiscono l’onere stimato relativo all’MBO 2017 riferito ai risultati dell’esercizio 2017 ma corrisposto nel 2018.

¹¹ Euro 28.326 come imponibile benefit auto. Euro 13.590 come imponibile polizze infortuni extra professionali, vita e rimborso spese mediche.

¹² 12 Euro 130.417 come Board Member Fee.

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche. Valori espressi in Euro

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio o non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(1)		
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e Tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di Assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione e	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Long Term Incentive Plan (02/05/2017)			118.000	153.850	Aprile 2017 - Aprile 2020	Aprile 2017	6,6936				153.850