



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

AI SENSI DELL'ART. 123 *TER* TUF

(MODELLO DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO TRADIZIONALI)

GIMATT S.P.A.

WWW.GIMATT.IT

DATA DI APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE: 15 MARZO 2019

Signori Azionisti,

Vi abbiamo convocato in Assemblea ordinaria per sottoporre al Vostro voto consultivo, *ex art. 123 ter, co. 6, TUF*, la sezione I della Relazione sulla Remunerazione di GIMA TT, il cui contenuto è di seguito riprodotto.

Vi proponiamo, pertanto, di deliberare, all'esito dell'esame della sezione I della Relazione sulla Remunerazione, in senso favorevole ai contenuti della stessa.

Ozzano dell'Emilia (BO), 15 marzo 2019

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Sergio Marzo

INDICE

GLOSSARIO.....	5
1. ORGANI E SOGGETTI (I) COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI E (II) RESPONSABILI DELLA CORRETTA ATTUAZIONE DI TALE POLITICA	6
2. INTERVENTO DEL COMITATO, SUA COMPOSIZIONE, COMPETENZE E MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO	7
3. GLI ESPERTI INDIPENDENTI INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI	10
4. FINALITÀ PERSEGUITE DALLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI, PRINCIPI CHE NE SONO ALLA BASE E CAMBIAMENTI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI RISPETTO ALL'ESERCIZIO FINANZIARIO PRECEDENTE	11
5. LE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE, LORO RELATIVO PESO NELL'AMBITO DELLA RETRIBUZIONE COMPLESSIVA E COMPONENTI VARIABILI DI BREVE E DI MEDIO-LUNGO PERIODO	12
6. POLITICA SUI <i>BENEFIT</i> NON MONETARI.....	14
7. DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI <i>PERFORMANCE</i> IN BASE A CUI VENGONO ASSEGNATE LE COMPONENTI VARIABILI: (COMPONENTI VARIABILI DI BREVE E DI MEDIO LUNGO TERMINE) – LEGAME TRA LA VARIAZIONE DEI RISULTATI E LA VARIAZIONE DELLA REMUNERAZIONE.....	15
8. CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI <i>PERFORMANCE</i> ALLA BASE DELL'ASSEGNAZIONE DI AZIONI, OPZIONI, ALTRI STRUMENTI FINANZIARI O ALTRE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE	16
9. INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ E CON LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO	16
10. TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI (C.D. <i>VESTING PERIOD</i>), SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO, PERIODI DI DIFFERIMENTO E DEI CRITERI UTILIZZATI PER LA DETERMINAZIONE DI TALI PERIODI E MECCANISMI DI CORREZIONE <i>EX POST</i>	16
11. INFORMAZIONI SULLA PREVISIONE DI CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE, PERIODI DI MANTENIMENTO E CRITERI UTILIZZATI PER LA DETERMINAZIONE DI TALI PERIODI.....	17
12. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E CIRCOSTANZE CHE DETERMINANO L'INSORGERE DEL DIRITTO E L'EVENTUALE COLLEGAMENTO TRA TALI TRATTAMENTI E LE <i>PERFORMANCE</i> DELLA SOCIETÀ	17
13. INFORMAZIONI SU COPERTURE ASSICURATIVE, PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE.....	17

14. POLITICA RETRIBUTIVA EVENTUALMENTE SEGUITA CON RIFERIMENTO: (I) AGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, (II) ALL'ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE A COMITATI, E (III) ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI (E.G.: PRESIDENTE, VICE PRESIDENTE)	17
15. DEFINIZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA (UTILIZZANDO LE POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ COME RIFERIMENTO).....	18
SEZIONE II.....	20
TABELLA 1.....	21
Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di amministrazione e di controllo	21
Compensi corrisposti ai Dirigenti con responsabilità strategiche	33
TABELLA 2.....	34
<i>Stock-option</i> assegnate ai componenti dell'Organo di amministrazione e ai Dirigenti con responsabilità strategiche	34
TABELLA 3A.....	35
Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock-option</i> , a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche	35
TABELLA 3B.....	36
Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche	36
Informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche	40
TABELLA 1.....	40
Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali	40
TABELLA 2.....	40
Partecipazioni dei Dirigenti con responsabilità strategiche	40

GLOSSARIO

CODICE/CODICE DI AUTODISCIPLINA

Il Codice di Autodisciplina delle società quotate, approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, ANIA, ASSOGESTIONI, ASSONIME e CONFINDUSTRIA nel marzo 2006, è stato modificato nel marzo 2010 mediante la sostituzione dell'articolo 7 (ora articolo 6) ed è stato aggiornato nei mesi di dicembre 2011, luglio 2014, luglio 2015 e luglio 2018.

CONSIGLIO

Il Consiglio di Amministrazione di GIMA TT.

COMITATO/ COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE

Il Comitato Nomine e Remunerazione di GIMA TT, che raggruppa le funzioni, le competenze e i poteri attribuiti dal Codice al Comitato per le Nomine e al Comitato per le Remunerazioni istituiti ai sensi, rispettivamente, degli articoli 5 e 6 del Codice di Autodisciplina.

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Si rinvia alla definizione contenuta nell'Allegato 1 del Regolamento Parti Correlate.

GIMA TT O LA SOCIETÀ

L'emittente azioni quotate cui si riferisce la Relazione.

POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

Quanto descritto nella Sezione I della Relazione.

REGOLAMENTO EMITTENTI

Il Regolamento Consob 14 maggio 1999, n. 11971.

REGOLAMENTO PARTI CORRELATE

Il Regolamento Consob 12 marzo 2010, n. 17221.

RELAZIONE

La presente relazione sulla remunerazione che le società sono tenute a redigere ai sensi dell'art. 123 *ter* TUF e delle disposizione applicative del Regolamento Emittenti.

TUF

Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza).

SEZIONE I

Il numero dei componenti del Consiglio di GIMA TT è di sette; di essi solo il l'Amministratore Delegato Fiorenzo Draghetti ed il Consigliere Delegato Stefano Cavallari sono considerati amministratori esecutivi.

L'attuale Consiglio è stato nominato dall'Assemblea dei Soci il 26 giugno 2017 in vista della prospettata operazione di quotazione in Borsa della Società, avvenuta il successivo 2 ottobre 2017, e rimarrà in carica per tre esercizi, e quindi, sino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019.

In quella circostanza di tempo l'Assemblea dei Soci ha altresì determinato il compenso lordo annuo spettante a ciascun consigliere.

La Società, che non ha proceduto alla nomina del Direttore Generale, ha riconosciuto due dirigenti qualificabili come Dirigenti con responsabilità strategiche.

Per la loro individuazione sono stati presi in considerazione quali criteri e principi di riferimento la posizione rivestita in seno alla Società, il grado di responsabilità, il livello gerarchico, l'attività svolta, le deleghe conferite e l'ammontare della remunerazione percepita.

* * * * *

1. ORGANI E SOGGETTI (I) COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI E (II) RESPONSABILI DELLA CORRETTA ATTUAZIONE DI TALE POLITICA

Nel processo di predisposizione e di approvazione della Politica sulla Remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche rivestono ruolo principale il Consiglio e il Comitato (come definito *infra*) secondo l'*iter* di seguito descritto.

La direzione delle risorse umane inoltra al Comitato una proposta – redatta sulla base delle linee dettate dall'Amministratore Delegato – ed elabora un documento

relativo alla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Comitato, a sua volta, trasmette al Consiglio tale documento integrato delle indicazioni relative agli obiettivi di *performance* a cui correlare la componente variabile della remunerazione.

Successivamente il Consiglio, su proposta del Comitato e sentito il parere del Collegio Sindacale, delibera, con l'astensione degli amministratori interessati, in merito alla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche.

Infine, l'Amministratore Delegato stabilisce, su proposta del Comitato, la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Comitato si premura poi di monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio, verificando il raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

INTERVENTO DEL COMITATO, SUA COMPOSIZIONE, COMPETENZE E MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO

Alla data di approvazione della Relazione, in seno al Consiglio è costituito, *inter alia*, un comitato per le nomine e la remunerazione (nel seguito, **Comitato**), la cui istituzione è stata deliberata nella seduta consiliare del 26 giugno 2017, con efficacia sospensivamente condizionata alla data di avvio delle negoziazioni delle azioni della Società, avvenuta il 2 ottobre 2017.

Il Comitato, analogamente al Consiglio, scadrà alla data dell'Assemblea dei Soci chiamata ad approvare il bilancio chiuso al 31 dicembre 2019.

Il Comitato è attualmente composto da tre Amministratori indipendenti nelle persone di:

CONSIGLIERE	REQUISITI DI INDIPENDENZA
LUCA MAURIZIO DURANTI	Indipendente secondo TUF e Codice di Autodisciplina
PAOLA ALESSANDRA PARIS	Indipendente secondo TUF e Codice di

CONSIGLIERE	REQUISITI DI INDIPENDENZA
	Autodisciplina
ALESSANDRA STABILINI	Indipendente secondo TUF e Codice di Autodisciplina

Nel corso della riunione del 26 giugno 2017 il Consigliere indipendente Paola Alessandra Paris è stata nominata Presidente del Comitato.

Il Consiglio, in data 26 giugno 2017, ha valutato i richiamati Consiglieri Paola Alessandra Paris, Luca Maurizio Duranti e Alessandra Stabilini in possesso dell'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, che il Codice richiede sia posseduta da almeno uno dei componenti del Comitato.

È previsto che alle riunioni partecipi anche il Presidente del Collegio Sindacale o un suo delegato, che possano partecipare anche gli altri sindaci e che nessun Consigliere prenda parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte circa la propria remunerazione.

Il Comitato ha, fra l'altro, le seguenti funzioni:

- a) presenta al Consiglio proposte per la definizione della politica generale per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- b) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche e formula al Consiglio proposte in materia;
- c) presenta al Consiglio proposte 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 monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, il raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Nel corso dell'Esercizio il Comitato si è riunito cinque volte; tali riunioni, per quanto attiene il contenuto della presente relazione, hanno avuto ad oggetto, *inter alia*:

- a) la predisposizione della Relazione sulla Remunerazione da presentare all'Assemblea degli Azionisti;
- b) il riscontro dei parametri conseguiti, relativi alla remunerazione variabile dei consiglieri con incarichi speciali per l'esercizio 2017;
- c) la remunerazione e i meccanismi di incentivazione relativi agli emolumenti da corrisondersi per gli incarichi speciali per l'anno 2018;
- d) la valutazione periodica della politica per la remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- e) i criteri per la determinazione degli emolumenti da corrisondersi per il particolare incarico di Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili Societari.

Le riunioni sono state oggetto di regolare verbalizzazione.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti e non ha reputato necessario avvalersi della facoltà di nominare consulenti esterni.

Si dà atto che la Procedura per le Operazioni con Parti Correlate, approvata dal Consiglio in data 16 ottobre 2017 e successivamente modificata in data 15 febbraio 2019, previo parere favorevole del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e del Collegio Sindacale, prevede che la stessa non trovi applicazione, con riferimento alla remunerazione, nei seguenti casi:

- a) deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2389, co. 1, c.c., relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione;
- b) deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, co. 3 c.c.;
- c) deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2402 c.c., relative ai compensi spettanti ai membri del Collegio Sindacale;
- d) operazioni con parti correlate di importo esiguo;
- e) deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori e Consiglieri investiti di particolari cariche, diverse da quelle indicate al precedente punto b), nonché dei Dirigenti con responsabilità strategiche, a condizione che:
 - (i) la Società abbia adottato una politica di remunerazione;
 - (ii) nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto un comitato costituito esclusivamente da Amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti;
 - (iii) sia stata sottoposta all'approvazione o al voto consultivo dell'Assemblea una relazione che illustri la politica di remunerazione;
 - (iv) la remunerazione assegnata sia coerente con tale politica.

2. GLI ESPERTI INDIPENDENTI INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI

La Società, nel formulare la propria politica sulla remunerazione, ha fatto riferimento a quella adottata dalla società controllante IMA S.p.A., che si era a suo tempo avvalsa dell'intervento di esperti indipendenti per la predisposizione della sua Politica sulla Remunerazione, in particolare, della consulenza della società di revisione EY S.p.A., che ha redatto un parere riguardante gli aspetti giuslavoristici e fiscali in materia di compenso degli Amministratori esecutivi.

3. FINALITÀ PERSEGUITE DALLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI, PRINCIPI CHE NE SONO ALLA BASE E CAMBIAMENTI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI RISPETTO ALL'ESERCIZIO FINANZIARIO PRECEDENTE

La Politica sulle Remunerazioni della Società viene declinata tenendo a riferimento le raccomandazioni espresse dal Codice e ha lo scopo di stimolare il raggiungimento degli obiettivi strategici della Società e allineare gli interessi del *management* con quelli degli Azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione del valore sostenibile nel medio-lungo periodo.

A questo proposito la Politica sulla Remunerazione varata dalla Società, trova il proprio fondamento su un forte legame tra retribuzione e *performance*.

In quest'ottica, la Politica sulla Remunerazione prevede in favore degli Amministratori esecutivi la retribuzione fissa associata a una componente variabile; quest'ultima da quantificare sia in base a risultati con un orizzonte annuale sia in base a risultati con un orizzonte di medio-lungo periodo (triennale).

È stato altresì deliberato che:

- a) per ogni obiettivo delle componenti variabili vengano stabilite delle soglie minime e che il loro mancato raggiungimento non dia luogo al pagamento del corrispondente *payout*;
- b) in caso di superamento degli obiettivi minimi siano stabilite progressioni che permettano di incrementare il *payout* fino al raggiungimento di specifici limiti massimi.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, analogamente a quanto stabilito per gli amministratori esecutivi, è prevista la retribuzione fissa associata a una componente variabile; quest'ultima da quantificare sia in base a risultati con un orizzonte annuale sia in base a risultati con un orizzonte di medio-lungo periodo su base quadriennale, quantificata *pro rata temporis*.

Anche per i Dirigenti con responsabilità strategiche, al fine di allineare i principi posti a presidio della politica della remunerazione loro dedicata a quella degli Amministratori esecutivi, è previsto che per ogni obiettivo delle componenti

variabili vengano stabilite delle soglie minime e che il loro mancato raggiungimento non dia luogo al pagamento del corrispondente *payout*.

Inoltre, in caso di superamento degli obiettivi minimi, sono stabilite progressioni che permettono di incrementare il *payout* fino al raggiungimento di specifici limiti massimi.

4. LE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE, LORO RELATIVO PESO NELL'AMBITO DELLA RETRIBUZIONE COMPLESSIVA E COMPONENTI VARIABILI DI BREVE E DI MEDIO-LUNGO PERIODO

AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE

La retribuzione complessiva che sarà destinata agli Amministratori investiti di particolari cariche è previsto che sia composta da:

- a) una retribuzione fissa;
- b) una retribuzione variabile di breve termine che è conseguibile a fronte dell'ottenimento di predefiniti obiettivi misurati su base annuale;
- c) una retribuzione variabile di medio-lungo termine che è conseguibile a fronte dell'ottenimento di predefiniti obiettivi misurati su base triennale.

Il peso delle singole componenti della retribuzione complessiva degli Amministratori investiti di particolari cariche e, in particolare, delle componenti fisse e variabili della stessa è stabilito che sia così ripartito:

- a) la retribuzione fissa ha un peso pari a circa il 33% della retribuzione complessiva;
- b) la retribuzione variabile di breve termine, che ha un orizzonte annuale, è pari, al raggiungimento del 100% degli obiettivi, a circa il 40% della retribuzione complessiva;
- c) la retribuzione variabile di medio-lungo termine, che ha un orizzonte triennale, è pari, al raggiungimento del 100% degli obiettivi, a circa il 27% della retribuzione fissa.

La componente fissa è comunque sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio.

Per ogni obiettivo delle componenti variabili sono stabilite delle soglie minime: infatti il loro mancato raggiungimento non dà luogo al pagamento del corrispondente *payout*.

In caso di superamento degli obiettivi minimi sono stabilite progressioni che permettono di incrementare il *payout* fino al raggiungimento di specifici limiti massimi.

Per quanto riguarda la retribuzione variabile di medio-lungo termine la valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi verrà effettuata di anno in anno. Tuttavia, al terzo anno, gli Amministratori investiti di particolari cariche avranno diritto di percepire il *bonus* loro spettante solo nel caso in cui la media dei risultati complessivi nel triennio sia positiva: infatti l'obiettivo si considera conseguito anche nel caso in cui lo stesso sia raggiunto nell'ultimo anno del piano, nonostante i *target* legati a uno o a entrambi gli anni precedenti non siano ottenuti.

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La retribuzione complessiva destinata ai Dirigenti con responsabilità strategiche, è composta da:

- a) retribuzione fissa;
- b) retribuzione variabile di breve termine che è conseguibile a fronte dell'ottenimento di predefiniti obiettivi misurati su base annuale;
- c) retribuzione variabile di medio-lungo termine che è conseguibile a fronte dell'ottenimento di predefiniti obiettivi misurati su base quadriennale.

La politica per la remunerazione definita per i Dirigenti con responsabilità strategiche prevede una componente variabile che è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*.

L'erogazione delle componenti variabili è comunque condizionata al raggiungimento di risultati economici predeterminati nel loro ammontare.

Il peso delle singole componenti della retribuzione complessiva dei Dirigenti con responsabilità strategiche e, in particolare, delle componenti fisse e variabili della stessa è così ripartito:

- a) la retribuzione fissa ha un peso pari a circa il 52% della retribuzione complessiva;
- b) la retribuzione variabile di breve termine, che ha un orizzonte annuale, è pari, al raggiungimento del 100% degli obiettivi, a circa il 29% della retribuzione complessiva;
- c) la retribuzione variabile di medio-lungo termine, che ha un orizzonte quadriennale, è pari, al raggiungimento del 100% degli obiettivi, a circa il 19% della retribuzione fissa.

Per ogni obiettivo delle componenti variabili sono stabilite delle soglie minime: infatti il loro mancato raggiungimento non dà luogo al pagamento del corrispondente *pay out*.

In caso di superamento degli obiettivi minimi sono stabilite progressioni che permettono di incrementare il *pay out* fino al raggiungimento di specifici limiti massimi.

Per quanto riguarda la retribuzione variabile di medio-lungo termine la valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi verrà effettuata di anno in anno. Tuttavia, al quarto anno, i Dirigenti con responsabilità strategiche avranno diritto di percepire il *bonus* loro spettante solo nel caso in cui la media dei risultati complessivi nel quadriennio sia positiva: infatti l'obiettivo si considera conseguito anche nel caso in cui lo stesso sia raggiunto nell'ultimo anno del piano, nonostante i *target* legati a uno o a più degli anni precedenti non siano ottenuti.

5. POLITICA SUI *BENEFIT* NON MONETARI

Gli Amministratori esecutivi e i Dirigenti con responsabilità strategiche beneficiano di taluni *benefit* non monetari usuali per il tipo di società, quali l'uso dell'autovettura aziendale o del *notebook* aziendale.

6. DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE IN BASE A CUI VENGONO ASSEGNATE LE COMPONENTI VARIABILI: (COMPONENTI VARIABILI DI BREVE E DI MEDIO LUNGO TERMINE) – LEGAME TRA LA VARIAZIONE DEI RISULTATI E LA VARIAZIONE DELLA REMUNERAZIONE

AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE

I parametri prescelti per la definizione del compenso variabile degli Amministratori investiti di particolari cariche fanno riferimento:

- a) per quanto riguarda la retribuzione variabile di breve termine a parametri quantitativi che prendono in considerazione vendite, EBITDA e capitale circolante netto della Società;
- b) per quanto riguarda la retribuzione variabile di medio-lungo termine a parametri quantitativi che prendono in considerazione l'EBITDA della Società.

Gli obiettivi per la determinazione della parte variabile della remunerazione, che sono rapportati ai *target* stabiliti dal *budget*, sono oggettivamente misurabili.

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

I parametri prescelti per la definizione del compenso variabile dei Dirigenti con responsabilità strategiche fanno riferimento:

- a) per quanto riguarda la retribuzione variabile di breve termine a parametri quantitativi che prendono in considerazione vendite, EBITDA e capitale circolante netto della Società;
- b) per quanto riguarda la retribuzione variabile di medio-lungo termine a parametri quantitativi che prendono in considerazione l'EBITDA della Società.

Gli obiettivi per la determinazione della parte variabile della remunerazione, che sono rapportati ai *target* stabiliti dal *budget*, sono oggettivamente misurabili.

Peraltro, la Politica sulla Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche potrà, al ricorrere di eventuali circostanze eccezionali, essere oggetto di proposte di modifica.

7. CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ALLA BASE DELL'ASSEGNAZIONE DI AZIONI, OPZIONI, ALTRI STRUMENTI FINANZIARI O ALTRE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE

È previsto che il Comitato, con cadenza annuale, proceda alla valutazione degli obiettivi di *performance* alla base delle componenti variabili della remunerazione; in particolare il Comitato, dopo aver confrontato i dati consuntivi con quelli a cui è commisurato l'obiettivo di *performance*, provvede a determinare l'importo da corrispondere.

8. INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ E CON LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO

La Politica sulla Remunerazione è volta a ricercare l'allineamento tra gli obiettivi, di per sé potenzialmente divergenti, di Azionisti, da un lato, e membri dei massimi Organi di governo e di Direzione aziendale, dall'altro, al fine di istituire una correlazione diretta tra creazione di valore, per i primi, e remunerazione, per i secondi.

La Politica sulla Remunerazione della Società è diretta a fidelizzare i Dirigenti con funzioni strategiche, anche al fine di stimolare i vertici aziendali all'imprenditorialità e all'accettazione del rischio e di estendere l'orizzonte temporale dei processi decisionali degli attori aziendali.

9. TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI (C.D. VESTING PERIOD), SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO, PERIODI DI DIFFERIMENTO E DEI CRITERI UTILIZZATI PER LA DETERMINAZIONE DI TALI PERIODI E MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST

Alla data della Relazione la Società non ha previsto meccanismi di correzione *ex post* per gli Amministratori esecutivi e per i Dirigenti con responsabilità strategiche.

10. INFORMAZIONI SULLA PREVISIONE DI CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE, PERIODI DI MANTENIMENTO E CRITERI UTILIZZATI PER LA DETERMINAZIONE DI TALI PERIODI

Alla data della Relazione la Società non ha in essere piani di incentivazione mediante strumenti finanziari.

11. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E CIRCOSTANZE CHE DETERMINANO L'INSORGERE DEL DIRITTO E L'EVENTUALE COLLEGAMENTO TRA TALI TRATTAMENTI E LE PERFORMANCE DELLA SOCIETÀ

Alla data della Relazione, la Società non ha stipulato accordi che prevedono indennità in caso di cessazione dalla carica: non sono stati infatti stipulati accordi c.d. *golden parachute*, né per gli Amministratori, né per i Dirigenti con responsabilità strategiche.

Con riferimento alla cessazione del rapporto di lavoro con i Dirigenti con responsabilità strategiche della Società occorre fare riferimento alla normativa e al contratto applicabili.

12. INFORMAZIONI SU COPERTURE ASSICURATIVE, PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE

I Dirigenti con responsabilità strategiche beneficiano delle coperture assicurative obbligatorie.

Gli Amministratori esecutivi sono altresì beneficiari di un'assicurazione operante in caso di malattia e in caso di infortunio.

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

SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI (E.G.: PRESIDENTE, VICE PRESIDENTE)

L'Assemblea degli Azionisti del 26 giugno 2017 che ha proceduto alla nomina del Consiglio, fissando la scadenza del relativo mandato alla data di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2019, ha altresì fissato il compenso lordo su base annua per ciascuno degli Amministratori in euro 20.000.

GIMA TT, in quanto controllata sottoposta all'attività di direzione e coordinamento di IMA S.p.A., società con azioni quotate in mercati regolamentati, ha, come richiesto dal Regolamento Mercati Consob, un Consiglio di amministrazione composto in maggioranza da Amministratori indipendenti.

Inoltre il Comitato Controllo e Rischi e il Comitato Nomine e Remunerazione sono interamente composti da Amministratori indipendenti.

Gli Amministratori indipendenti che sono stati chiamati a fare parte del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Nomine e Remunerazione, percepiscono ciascuno un compenso lordo su base annua pari a euro 15.000, da riconoscere *pro rata temporis*, comprensivo anche di tutte le spese in cui i suddetti amministratori indipendenti dovessero incorrere in ragione dell'incarico rispettivamente ricoperto e non cumulabile in caso di partecipazione ad entrambi i comitati.

Il Consiglio di amministrazione, in data 6 settembre 2017, ha fissato in favore del Presidente del Consiglio di amministrazione un compenso lordo su base annua pari a complessivi euro 300.000, tenuto conto (i) della carica, (ii) dell'impegno richiesto e (iii) della remunerazione di prassi attribuita agli amministratori, anche di società quotate.

14. DEFINIZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA (UTILIZZANDO LE POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ COME RIFERIMENTO)

La politica di remunerazione della Società è basata su un'attività autonoma di *benchmarking* condotta su un campione di società quotate al segmento STAR di Borsa Italiana relativamente alla struttura della remunerazione degli amministratori e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

In particolare gli obiettivi specifici hanno riguardato l'approfondimento dei seguenti temi:

- a) perimetro soggettivo di individuazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- b) incidenza componente variabile sul totale dei compensi corrisposti.

SEZIONE II

La sezione è articolata in due parti e illustra:

- a) nominativamente i compensi dei componenti degli Organi di amministrazione e di controllo della Società;
- b) a livello aggregato i compensi dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

TABELLA 1

Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di amministrazione e di controllo

(Migliaia di 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 DALLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI NON EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Sergio Marzo	Presidente	2018	Approvazione bilancio al 31.12.2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€300,00						€ 300,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 300,00						€ 300,00		
Dettaglio compensi fissi												
(i) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea				€ 20,00								
(ii) gettoni di presenza												
(iii) rimborsi spese forfettari												
(iv) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche				€ 280,00								
(v) retribuzioni fisse al lordo degli oneri previdenziali e fiscali												

(Migliaia di Euro)

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DALLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE E A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI NON EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Fiorenzo Draghetti	Amministratore Delegato	2018	Approvazione bilancio al 31.12.2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€500,00		€ 929,34		€ 6,68		€ 1.436,02		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 500,00		€ 929,34		€ 6,68		€ 1.436,02		
Dettaglio compensi fissi												
(i) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea				€ 20,00								
(ii) gettoni di presenza												
(iii) rimborsi spese forfettari												
(iv) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche				€ 480,00								
(v) retribuzioni fisse al lordo degli oneri previdenziali e fiscali												

(Migliaia di Euro)

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DALLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI NON EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Stefano Cavallari	Consigliere Delegato	2018	Approvazione bilancio al 31.12.2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€480,00		€ 897,85		€ 8,39		€ 1.386,24		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 480,00		€ 897,85		€ 8,39		€ 1.386,24		
Dettaglio compensi fissi												
(i) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea				€ 20,00								
(ii) gettoni di presenza												
(iii) rimborsi spese forfettari												
(iv) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche				€ 460,00								
(v) retribuzioni fisse al lordo degli oneri previdenziali e fiscali												

(Migliaia di Euro)

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DALLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI NON EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Luca Maurizio Duranti (*)	Consigliere	2018	Approvazione bilancio al 31.12.2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€20,00	€ 15,00					€ 35,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 20,00	€ 15,00					€ 35,00		
(*) Componente del Comitato Nomine e Remunerazione e del Comitato Controllo e Rischi												
Dettaglio compensi fissi												
(i) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea				€ 20,00								
(ii) gettoni di presenza												
(iii) rimborsi spese forfettari												
(iv) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche												
(v) retribuzioni fisse al lordo degli oneri previdenziali e fiscali												

(Migliaia di Euro)

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DALLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI NON EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Francesco Mezzadri Majani (*)	Consigliere	2018	Approvazione bilancio al 31.12.2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€20,00	€ 15,00					€ 35,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 20,00	€ 15,00					€ 35,00		
(*) Componente del Comitato Controllo e Rischi												
Dettaglio compensi fissi												
(i) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea				€ 20,00								
(ii) gettoni di presenza												
(iii) rimborsi spese forfettari												
(iv) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche												
(v) retribuzioni fisse al lordo degli oneri previdenziali e fiscali												

(Migliaia di Euro)

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DALLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE E A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI NON EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Paola Alessandra Paris (*)	Consigliere	2018	Approvazione bilancio al 31.12.2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€20,00	€ 15,00					€ 35,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 20,00	€ 15,00					€ 35,00		
(*) Componente del Comitato Nomine e Remunerazione												
Dettaglio compensi fissi												
(i) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea				€ 20,00								
(ii) gettoni di presenza												
(iii) rimborsi spese forfettari												
(iv) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche												
(v) retribuzioni fisse al lordo degli oneri previdenziali e fiscali												

(Migliaia di Euro)

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DALLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE E A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON <i>EQUITY</i>		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI NON <i>EQUITY</i>	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Alessandra Stabilini (*)	Consigliere	2018	Approvazione bilancio al 31.12.2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€20,00	€ 15,00					€ 35,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 20,00	€ 15,00					€ 35,00		
(*) Componente del Comitato Nomine e Remunerazione e del Comitato Controllo e Rischi												
Dettaglio compensi fissi												
(i) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea				€ 20,00								
(ii) gettoni di presenza												
(iii) rimborsi spese forfettari												
(iv) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche												
(v) retribuzioni fisse al lordo degli oneri previdenziali e fiscali												

(Migliaia di Euro)

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DALLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI NON EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Alvise Deganello	Presidente Collegio Sindacale	2018	Approvazione bilancio al 31.12.2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€15,33						€ 15,33		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 15,33						€ 15,33		
Dettaglio compensi fissi												
(i) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea				€ 15,33								
(ii) gettoni di presenza												
(iii) rimborsi spese forfettari												
(iv) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche												
(v) retribuzioni fisse al lordo degli oneri previdenziali e fiscali												

(Migliaia di Euro)

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DALLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON <i>EQUITY</i>		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI NON <i>EQUITY</i>	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Amedeo Cazzola	Sindaco Effettivo	2018	Approvazione bilancio al 31.12.2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 15,66						€ 15,66		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 15,66						€ 15,66		
Dettaglio compensi fissi												
(i) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea				€ 15,66								
(ii) gettoni di presenza												
(iii) rimborsi spese forfettari												
(iv) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche												
(v) retribuzioni fisse al lordo degli oneri previdenziali e fiscali												

(Migliaia di Euro)

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DALLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI NON EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Roberta De Simone	Sindaco Effettivo	2018	Approvazione bilancio al 31.12.2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€11,33						€ 11,33		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 11,33						€ 11,33		
Dettaglio compensi fissi												
(i) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea				€ 11,33								
(ii) gettoni di presenza												
(iii) rimborsi spese forfettari												
(iv) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche												
(v) retribuzioni fisse al lordo degli oneri previdenziali e fiscali												

(Migliaia di Euro)

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DALLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI NON EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Giacomo Giovanardi	Sindaco Effettivo	2018	Approvazione bilancio al 31.12.2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€3,00						€ 3,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 3,00						€ 3,00		
Dettaglio compensi fissi												
(i) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea				€ 3,00								
(ii) gettoni di presenza												
(iii) rimborsi spese forfettari												
(iv) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche												
(v) retribuzioni fisse al lordo degli oneri previdenziali e fiscali												

(Migliaia di Euro)

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DALLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI NON EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Riccardo Pinza	Sindaco Effettivo	2018	Approvazione bilancio al 31.12.2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€3,00						€ 3,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 3,00						€ 3,00		
Dettaglio compensi fissi												
(i) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea				€ 3,00								
(ii) gettoni di presenza												
(iii) rimborsi spese forfettari												
(iv) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche												
(v) retribuzioni fisse al lordo degli oneri previdenziali e fiscali												

Compensi corrisposti ai Dirigenti con responsabilità strategiche

(Migliaia di Euro)

NOME COGNOME	E CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERT A LA CARICA	SCADENZA DALLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON <i>EQUITY</i>		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	<i>FAIR VALUE DEI COMPEN SI NON EQUITY</i>	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	NUMERO DUE											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€220,15		€ 171,62		€ 10,17		€ 401,94		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€220,15		€171,62		€10,17		€401,94		

TABELLA 2

***Stock-option* assegnate ai componenti dell'Organo di amministrazione e ai Dirigenti con responsabilità strategiche**

Non essendo previsti per i componenti dell'Organo di amministrazione e per i Dirigenti con responsabilità strategiche piani di *stock-option*, non viene utilizzata la tabella 2.

TABELLA 3A

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock-option*, a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Non essendo previsti per i componenti dell'Organo di amministrazione e per i Dirigenti con responsabilità strategiche piani di *stock-option*, non viene utilizzata la tabella 3A.

TABELLA 3B

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

(Migliaia di Euro)

A	B	1	2			3			4
COGNOME E NOME	CARICA	PIANO	BONUS DELL'ANNO			BONUS DI ANNI PRECEDENTI			ALTRI BONUS
			EROGABILE/EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIÙ EROGABILI	EROGABILE/EROGATI	ANCORA DIFFERITI	
MARZO SERGIO	PRESIDENTE								
(I) COMPENSI NELLA SOCIETÀ CHE REDIGE IL BILANCIO		PIANO BREVE-PERODO (26.06.2017)							
		PIANO MEDIO LUNGO-PERODO (26.06.2017)							
		PIANO C (DATA RELATIVA DELIBERA)							
(II) COMPENSI DA CONTROLLATE E COLLEGATE		PIANO A (DATA RELATIVA DELIBERA)							
		PIANO B (DATA RELATIVA DELIBERA)							
		PIANO C (DATA RELATIVA DELIBERA)							
(III) TOTALE			€ 0,00	€ 0,00					

(Migliaia di Euro)

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
COGNOME E NOME	CARICA	PIANO	BONUS DELL'ANNO			BONUS DI ANNI PRECEDENTI			ALTRI BONUS
			EROGABILE/EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIÙ EROGABILI	EROGABILE/EROGATI	ANCORA DIFFERITI	
DRAGHETTI FIORENZO	AMMINISTRATORE DELEGATO								
(I) COMPENSI NELLA SOCIETÀ CHE REDIGE IL BILANCIO		PIANO BREVE-PERODO (14.05.2018)	€ 449,34				€ 8,20		
		PIANO MEDIO LUNGO- PERIODO (26.06.2017)		€ 480,00	Anno 2020			€ 120,00	
		PIANO MEDIO LUNGO- PERIODO (DATA RELATIVA DELIBERA)							
(II) COMPENSI DA CONTROLLATE E COLLEGATE		PIANO A (DATA RELATIVA DELIBERA)							
		PIANO B (DATA RELATIVA DELIBERA)							
		PIANO C (DATA RELATIVA DELIBERA)							
(III) TOTALE			€ 449,34	€ 480,00			€ 8,20	€ 120,00	

(Migliaia di Euro)

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
COGNOME E NOME	CARICA	PIANO	BONUS DELL'ANNO			BONUS DI ANNI PRECEDENTI			ALTRI BONUS
			EROGABILE/EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIÙ EROGABILI	EROGABILE/EROGATI	ANCORA DIFFERITI	
CAVALLARI STEFANO	CONSIGLIERE DELEGATO								
(I) COMPENSI NELLA SOCIETÀ CHE REDIGE IL BILANCIO		PIANO BREVE-PERODO (14.05.2018)	€ 441,85				€ 8,06		
		PIANO MEDIO LUNGO-PERODO (26.06.2017)		€ 456,00	Anno 2020			€ 114,00	
		PIANO C (DATA RELATIVA DELIBERA)							
(II) COMPENSI DA CONTROLLATE E COLLEGATE		PIANO A (DATA RELATIVA DELIBERA)							
		PIANO B (DATA RELATIVA DELIBERA)							
		PIANO C (DATA RELATIVA DELIBERA)							
(III) TOTALE			€ 441,85	€ 456,00			€ 8,06	€ 114,00	

(Migliaia di Euro)

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
COGNOME E NOME	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 STRATEGICA	NUMERO DUE								
(I) COMPENSI NELLA SOCIETÀ CHE REDIGE IL BILANCIO		PIANO BREVE-PERIODO (14.05.2018)	€ 86,12						
		PIANO MEDIO LUNGO-PERIODO (26.06.2017)	€ 49,50	€ 36,00	Anno 2020		€ 48,00	€ 36,00	
		PIANO C (DATA RELATIVA DELIBERA)							
(II) COMPENSI DA CONTROLLATE E COLLEGATE		PIANO A (DATA RELATIVA DELIBERA)							
		PIANO B (DATA RELATIVA DELIBERA)							
		PIANO C (DATA RELATIVA DELIBERA)							
(III) TOTALE			€ 135,62	€ 36,00			€ 48,00	€36,00	

Informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 1

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
MARZO SERGIO	Presidente	GIMA TT	456.400	N/A	N/A	456.400
DRAGHETTI FIORENZO	Amministratore Delegato	GIMA TT	790.000	N/A	N/A	790.000
MEZZADRI MAJANI FRANCESCO	Consigliere	GIMA TT	N/A	40.000	N/A	40.000

TABELLA 2

Partecipazioni dei Dirigenti con responsabilità strategiche

N. DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	SOCIETÀ PARTECIPATA	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	N. AZIONI ACQUISTATE	N. AZIONI VENDUTE	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
DUE	GIMA TT	N/A	N/A	N/A	N/A