

TECHNOGYM S.p.A

Sede sociale in Cesena (FC), Via Calcinaro n. 2861 – capitale sociale Euro 10.050.250 i.v.

Registro delle Imprese di Forlì-Cesena, codice fiscale e partita IVA 06250230965

Sito internet istituzionale: corporate.technogym.com

**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI**

Ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 17 marzo 2020

INTRODUZIONE

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “**Relazione**”) di Technogym S.p.A. (la “**Società**” o “**Technogym**”), approvata in data 17 marzo 2020 dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione – in adempimento dell’art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modificazioni e integrazioni (“**TUF**”), dell’art. 84-*quater* del regolamento in materia di emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni e integrazioni (il “**Regolamento Emittenti**”), nonché tenuto conto delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate nella versione da ultimo approvata nel luglio 2018 (il “**Codice di Autodisciplina**”), cui Technogym aderisce – prevede:

- (i) nella prima sezione, l’illustrazione della politica di remunerazione per l’esercizio 2020 (la “**Politica**” o “**Politica di Remunerazione**”) per (a) i membri del Consiglio di Amministrazione di Technogym (gli “**Amministratori**”), distinguendo tra amministratori esecutivi e non esecutivi, (b) i membri effettivi del Collegio Sindacale della Società (i “**Sindaci**”) e (c) dei dirigenti con responsabilità strategica della Società e del Gruppo Technogym (il “**Gruppo**”), 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 e del Gruppo Technogym, 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**”);
- (ii) nella seconda sezione, la rappresentazione in forma descrittiva sintetica e in forma tabellare dei compensi di competenza dell’esercizio 2019 di Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La Politica costituisce uno dei principali strumenti di gestione avuto riguardo ai sistemi di retribuzione della Società e del Gruppo Technogym (il “**Gruppo**”), coerentemente con il modello di *governance* di Technogym.

La Politica illustra altresì le procedure adottate dalla Società per la predisposizione e l’approvazione della Politica di Remunerazione, gli organi e i soggetti responsabili dell’attuazione della stessa.

In base all’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, la presente Relazione sarà messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società <http://corporate.technogym.com>, sezione Governance/Assemblea degli Azionisti oltre che presso il meccanismo di stoccaggio “eMarket STORAGE”, consultabile all’indirizzo www.emarketstorage.com, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea.

SEZIONE I – POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L’ESERCIZIO 2020

A. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E EVENTUALE REVISIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione viene definita attraverso un processo che coinvolge il Consiglio di Amministrazione della Società, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione istituito in seno al Consiglio e l’Assemblea ordinaria degli Azionisti della Società (l’**“Assemblea”**).

Il Consiglio di Amministrazione definisce annualmente la Politica sulla base della proposta formulata dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione e, unitamente al Comitato medesimo, sovrintende alla sua attuazione, 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.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione in carica alla data della approvazione della Politica da parte del Consiglio stesso è stato nominato dall’Assemblea ordinaria della Società dell’8 maggio 2018 per un periodo di tre esercizi fino all’approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020. Si riporta nel seguito la composizione del Consiglio di Amministrazione alla data di approvazione della presente, così come nominato dall’Assemblea degli azionisti della Società tenutasi in data 8 maggio 2018, con separata indicazione della carica ricoperta da ciascuno dei componenti nonché della funzione e qualifica di amministratore indipendente ai sensi del combinato disposto degli art. 147-ter, comma 4 e 148, comma 3 del TUF nonché ai sensi dell’art. 3 del Codice di Autodisciplina per le società quotate promosso dal Comitato per la *Corporate Governance* istituito presso Borsa Italiana S.p.A. (il **“Codice di Autodisciplina”** o il **“Codice”**).

NOME E COGNOME	CARICA	FUNZIONE
Nerio Alessandri	Presidente e Amministratore Delegato	Amministratore esecutivo
Pierluigi Alessandri	Vice Presidente	Amministratore esecutivo
Erica Alessandri	Consigliere	Amministratore non esecutivo
Francesca Bellettini	Consigliere	Amministratore indipendente, non esecutivo
Carlo Capelli	Consigliere	Amministratore esecutivo
Maurizio Cereda	Consigliere	Amministratore non esecutivo
Chiara Dorigotti	Consigliere	Amministratore indipendente, non esecutivo
Vincenzo Giannelli	Consigliere	Amministratore indipendente, non esecutivo
Maria Cecilia La Manna	Consigliere	Amministratore indipendente, non esecutivo

Riccardo Pinza	Consigliere	Amministratore non esecutivo
Andrea Giuseppe Zocchi	Consigliere	Amministratore indipendente eletto dalla lista presentata dagli azionisti di minoranza, non esecutivo

COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale in carica alla data dell'approvazione della presente Politica è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti in data 8 maggio 2019 e rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021. Il Collegio Sindacale è composto da 3 sindaci effettivi (di cui due appartenenti al genere meno rappresentato) e 2 sindaci supplenti (di cui uno appartenente al genere meno rappresentato).

NOME E COGNOME	CARICA
Francesca Di Donato	<i>Presidente del Collegio Sindacale</i>
Claudia Costanza	<i>Sindaco effettivo</i>
Ciro Piero Cornelli	<i>Sindaco effettivo</i>
Laura Acquadro	<i>Sindaco supplente</i>
Stefano Sarubbi	<i>Sindaco supplente</i>

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con riferimento, in particolare, alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art 2389 c.c. verificandone altresì la coerenza con la politica generale adottata dalla Società.

COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE

Con delibera del 16 marzo 2016, il Consiglio di Amministrazione della Società 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 Consiglio di Amministrazione della Società nominato dall'Assemblea ordinaria degli azionisti dell'8 maggio 2018, ha provveduto, nel corso della riunione consiliare del 15 maggio 2018, alla nomina dei nuovi componenti dei comitati endo-consiliari; pertanto, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione in carica, alla data di approvazione della presente Politica, è composto dai seguenti tre amministratori non esecutivi, di cui due indipendenti: Vincenzo Giannelli (amministratore indipendente, nominato in qualità di Presidente), Riccardo Pinza (nominato in qualità di Vice Presidente del Comitato) e Andrea Giuseppe Zocchi (amministratore indipendente). 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 nella attuale composizione è fissata alla data di approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2020, salva diversa determinazione.

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; e
- 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 ed 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 della presente Politica la Società ha analizzato le prassi ed i livelli retributivi di mercato anche attraverso i dati forniti da esperti indipendenti in forma aggregata e senza fare riferimento puntuale ad altre società.

C. FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA DI REMUNERAZIONE, I PRINCIPI CHE NE SONO ALLA BASE E GLI 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 si fonda, pertanto, sui seguenti criteri

a) la componente fissa e la componente variabile della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici, 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 da ciascuno;

b) sono previsti limiti massimi all'erogazione ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della parte variabile (di breve e di medio-lungo periodo), differenziati in base al ruolo ricoperto dal singolo nell'ambito della Società e alla sua capacità di incidere sui risultati della Società e del Gruppo. In particolare, la componente variabile di breve periodo rappresentata dall'MBO 2020 non può eccedere il 56% della retribuzione annuale lorda, mentre la componente variabile di lungo periodo (LTIP) del singolo piano, al termine del ciclo triennale, non può eccedere il 75% della retribuzione annua lorda dell'anno di assegnazione del singolo beneficiario al netto del capital gain (plusvalenza data dalla differenza del prezzo di vendita e del prezzo di assegnazione delle azioni).

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, basato sul raggiungimento di risultati annuali di Gruppo e individuali. Tra gli obiettivi individuali possono essere individuati anche KPI di sostenibilità per singola area di competenza) e di una porzione legata a criteri di lungo termine, Long Term Incentive Plan – LTIP). Quest'ultima, per rilevanza, rappresenta almeno il 36% della retribuzione variabile annuale;

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

Con riferimento alle indennità per cessazione del rapporto di amministrazione si rinvia al Paragrafo K.

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 DI BREVE E DI MEDIO LUNGO PERIODO

Tenuto conto dei criteri e delle finalità perseguite dalla Politica, il pacchetto retributivo si articola nelle seguenti componenti:

- i) per Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche – parte fissa, che deve ricompensare le responsabilità affidate, l’esperienza e le competenze distintive possedute e dovrà essere competitiva sul mercato, in modo da garantire un adeguato livello di *retention*;
- ii) per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche – 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 progetti specifici non ricorrenti. I suddetti premi una tantum non potranno rappresentare più del 20% della retribuzione annuale lorda del singolo Dirigente con Responsabilità Strategica;
- iii) per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche – parte variabile a lungo periodo (LTIP), 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;
- iv) per alcune posizioni – tra i Dirigenti con Responsabilità Strategiche – 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) per Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche – adeguata offerta di benefit, secondo quanto suggerito dalle prassi di mercato di riferimento.

Si noti che la parte variabile a medio-lungo 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 2020 dalla Società, rappresentate da una componente variabile monetaria (Piano MBO) ed una componente variabile basata su strumenti finanziari (LTIP).

D.1.1 IL PIANO MBO DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La componente variabile annuale della remunerazione è calcolata secondo modalità stabilite nel Piano MBO 2020; 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 basato sul raggiungimento di risultati annuali di Gruppo e individuali. Le linee guida e le politiche del sistema premiante sono definite dal Presidente del Consiglio di Amministrazione coerentemente alla Strategia di sviluppo dell’Azienda. Gli indicatori economici su cui si basa la valutazione delle performance aziendali al fine di individuare il compenso variabile attribuito ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sono l’Ebit ed il Free Cash Flow (“FCF”) del Gruppo.

In particolare, l’attribuzione del premio è subordinata al raggiungimento di entrambi gli obiettivi minimi di Ebit e FCF di Gruppo (Gate). Qualora tali obiettivi minimi risultino raggiunti, il premio riconosciuto a ciascun dirigente strategico sarà determinato in funzione del conseguimento di ulteriori obiettivi sia di Gruppo (ugualmente parametrati sul raggiungimento di determinati valori di Ebit e FCF) che individuali. Gli obiettivi

individuali possono riguardare la performance economica dell'unità/funzione di appartenenza, la realizzazione di specifici progetti, la *customer satisfaction*, obiettivi di sostenibilità specifici per singola area di competenza e, in generale, obiettivi di efficientamento dell'area di attività.

Il premio, ove risulti spettante, a seguito dell'approvazione del Bilancio di esercizio e sulla base degli indicatori economico finanziari determinati a chiusura dell'esercizio 2020, sarà erogato contestualmente al riconoscimento delle competenze del mese di aprile 2021 (nel caso in cui non fosse completata la consuntivazione, il riconoscimento avverrà nei mesi successivi). L'effettiva erogazione del premio è comunque subordinata alla permanenza in forza del beneficiario alla data del 30/04/2021.

Di seguito si riportano le principali condizioni del Piano MBO & Bonus 2020 Technogym:

Destinatari	Gate (attivazione sistema)	Peso degli Obiettivi
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Ebit e FCF di Gruppo	KPIs di Gruppo: min 60% - max 80% KPIs Individuali: min 20% - max 40%

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 PIANI LTIP

La società ha implementato, a partire dal 2016, tre piani di incentivazione di Lungo termine LTIP: il primo per il periodo 2017-2019, il secondo per il periodo 2018-2020 e il terzo per il periodo 2019-2021. Per le caratteristiche dei piani si rimanda ai documenti informativi relativi ai piani medesimi approvati, rispettivamente, dall'assemblea dei soci del 21 aprile 2017, dell'8 maggio 2018 e dell'8 maggio 2019.

È attualmente allo studio un nuovo piano di incentivazione di Lungo termine per gli anni 2020-2022 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 2020-2022 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 2020-2022, e
 - la media aritmetica del prezzo di borsa dell'azione ordinaria Technogym dei tre mesi precedenti alla data di chiusura del periodo di vesting (dicembre 2022, gennaio e febbraio 2023);
- (ii) Adeguati periodi di maturazione del diritto ad ottenere le azioni attribuite (*vesting period* triennale),
- (iii) Vincolo di intrasferibilità delle azioni pari a 6 mesi dalla data della loro assegnazione, fatta salva la percentuale di azioni prevista nei singoli piani al fine di provvedere al pagamento delle imposte.

I beneficiari del piano saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione tra i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, 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 90% 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 31/12/2022. 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 75% della retribuzione annua lorda dell'anno di assegnazione del singolo beneficiario al netto del capital gain (plusvalenza data dalla differenza del prezzo di vendita e del prezzo di assegnazione delle azioni).

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 e Amministratore Delegato è rappresentata dalla componente fissa nel rispetto dei limiti fissati dalla delibera dell'Assemblea degli Azionisti, anche in considerazione delle deleghe ad esso attribuite.

Parte variabile annuale

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

Incentivazione a medio-lungo termine

Per il Presidente e Amministratore Delegato non è prevista la partecipazione ai piani di incentivazione 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 dalla componente fissa nel rispetto dei limiti fissati dalla delibera dell'Assemblea degli Azionisti anche in considerazione delle deleghe ad esso attribuito.

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

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 del Amministratore commisurato all'impegno richiesto e da corrispondersi *pro rata temporis* in funzione dell'effettiva permanenza in carica. È inoltre prevista l'attribuzione di gettoni di presenza per la partecipazione alle sedute consiliari.

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 a risultati economici conseguiti dalla Società. È inoltre prevista l'attribuzione di gettoni di presenza per la partecipazione alle sedute consiliari.

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 RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Parte fissa

La parte fissa del compenso è coerente con le retribuzioni individuate 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 con Responsabilità Strategiche.

Nella remunerazione fissa totale dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche potranno essere eventualmente presi in considerazione le *housing allowance* e, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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 2020 come descritto nel Paragrafo D.1.1 e/o premi a tantum legati a risultati straordinari e/o impegni progettuali specifici non ricorrenti (bonus).

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 lungo periodo LTIP descritti nei paragrafi C e D.1.2.

Benefits

A tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche vengono assegnati inoltre una serie di benefit, tra cui, in particolare, l'auto aziendale, il telefono cellulare. Tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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.

D.2.6 LA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI CONTROLLO

I Sindaci Effettivi sono remunerati con un compenso annuale lordo deliberato dall'Assemblea all'atto della nomina per l'intero periodo di permanenza in carica commisurato all'impegno richiesto e da corrispondersi *pro rata temporis* in funzione dell'effettiva permanenza in carica.

E. POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI

È 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.

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.

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 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

Sia negli LTIP in essere che in quello in corso di definizione sono previsti impegni di lock up a carico dei beneficiari per un periodo di 6 mesi dalla loro assegnazione, fatta salva la percentuale di azioni prevista nei singoli piani al fine di provvedere al pagamento delle imposte.

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 COME RIFERIMENTO

Ai fini della determinazione della Politica non sono state utilizzate come riferimento politiche retributive di specifiche società.

SEZIONE II – INFORMATIVA SULL’ATTUAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

INTRODUZIONE

La presente sezione è composta da:

1. una prima parte, che fornisce una rappresentazione in forma descrittiva sintetica dei compensi di competenza dell’esercizio 2019 degli Amministratori, i Sindaci e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (per questi ultimi le informazioni sono fornite a livello aggregato in quanto non sussistono i presupposti richiesti dalla normativa vigente per la *disclosure* su base individuale);
2. una seconda parte, che riporta in forma tabellare le remunerazioni suindicate.

I. PRIMA PARTE

Consiglio di amministrazione

Remunerazione Fissa

Gli Amministratori hanno percepito il compenso fisso determinato dall’Assemblea degli Azionisti tenutasi l’8 maggio 2018 e dal Consiglio di Amministrazione medesimo. In particolare:

- in data 8 maggio 2018, l’Assemblea degli Azionisti della Società ha stabilito di determinare il compenso del Consiglio di Amministrazione, per tutto il periodo di durata del mandato, in complessivi massimi euro 7.500.000,00 (settemilionicinquecentomila/00) al lordo delle ritenute di legge oltre al rimborso delle spese sostenute per ragioni d’ufficio, ritenendo inclusi in tale importo complessivo i compensi per gli amministratori investiti di particolari cariche determinati dal Consiglio di Amministrazione a norma dell’art. 2389, comma 3, del codice civile anche con riferimento ai compensi per la nomina e la partecipazione ai comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione medesimo, restando esclusi da tale importo complessivo gli eventuali compensi da erogare in virtù di eventuali piani di incentivazione futuri. La medesima Assemblea degli Azionisti ha altresì deliberato di determinare il compenso minimo per ciascun Amministratore, compreso nel suddetto ammontare massimo, in euro 20.000,00 (ventimila/00) lordi annui, fermi restando gli ulteriori compensi per i consiglieri investiti di particolari cariche;
- il Consiglio di Amministrazione della Società, tenutosi in data 31 luglio 2018, ha deliberato l’attribuzione a ciascun Amministratore, diverso da Presidente e Vice Presidente, un compenso annuo lordo pari a Euro 25.000,00 (venticinquemila/00) per ciascuno degli anni di durata della carica, da corrispondersi *pro rata temporis*, in funzione dell’effettiva permanenza in carica, oltre ad un gettone di presenza pari a Euro 1.000,00 (mille/00) lordi per la partecipazione a ciascuna riunione consiliare;
- il Consiglio di Amministrazione della Società, tenutosi in data 31 luglio 2018, ha deliberato l’attribuzione di un compenso annuale lordo al Presidente del Consiglio di Amministrazione pari ad Euro 1.500.000,00, (unmilione CINQUECENTOMILA/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 31 luglio 2018, ha deliberato l’attribuzione di un compenso annuale lordo al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione pari

ad Euro 500.000,00 (cinquecentomila/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 sono previsti compensi variabili né piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Benefici non monetari

Nell'ambito dei benefici non monetari corrisposti al Presidente e 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 tenutosi il 31 luglio 2018 ha deliberato, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, di attribuire i seguenti compensi:

- all'Amministratore investito della carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi un compenso lordo annuale di Euro 15.000,00 (quindicimila/00), da corrispondersi *pro rata temporis*, in funzione dell'effettiva permanenza in tale carica, in aggiunta al compenso annuale fisso per la carica di Amministratore e al compenso eventualmente allo stesso spettante in qualità di Presidente, Vice Presidente o membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione;
- all'Amministratore investito della carica di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione un compenso lordo annuale di Euro 15.000,00 (quindicimila/00), da corrispondersi *pro rata temporis*, in funzione dell'effettiva permanenza in tale carica, in aggiunta al compenso annuale fisso per la carica di Amministratore spettante allo stesso e al compenso eventualmente allo stesso spettante in qualità di Presidente, Vice Presidente o membro del Comitato Controllo e Rischi;
- a ciascun Amministratore investito della carica di Vice Presidente o membro del Comitato Controllo e Rischi un compenso lordo annuale di Euro 10.000,00 (diecimila/00), da corrispondersi *pro rata temporis*, in funzione dell'effettiva permanenza in tale carica, in aggiunta al compenso annuale fisso per la carica di Amministratore e al compenso eventualmente allo stesso spettante in qualità di presidente, Vice Presidente o membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione;
- a ciascun Amministratore investito della carica di Vice Presidente o membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione un compenso lordo annuale di Euro 10.000,00 (diecimila/00), da corrispondersi *pro rata temporis*, in funzione dell'effettiva permanenza in tale carica, in aggiunta al

compenso annuale fisso 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 Amministratore investito della carica di Presidente, Vice Presidente o membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate un gettone di presenza di volta in volta determinato dal Consiglio di Amministrazione in base alla natura e al numero di operazioni con parti correlate oggetto di valutazione del Comitato medesimo.

Collegio Sindacale

Remunerazione Fissa

In data 8 maggio 2019 l'Assemblea degli Azionisti ha nominato il nuovo Collegio Sindacale stabilendo altresì il compenso annuale lordo per i Sindaci, pari a Euro 30.000,00 (trentamila/00) per il Presidente del Collegio Sindacale e a Euro 20.000,00 (ventimila/00) per ciascun Sindaco effettivo, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione dell'incarico.

Remunerazione variabile e benefici non monetari

Non è prevista la corresponsione di alcuna remunerazione variabile né di benefici non monetari in favore dei 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 hanno partecipato al piano di incentivazione annuale MBO 2019 come descritto nel Paragrafo D.1.1. della Sezione I della presente Relazione.

Benefici non monetari

A tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche vengono assegnati, inoltre, i seguenti benefits: auto aziendale, telefono cellulare, 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 con gli Amministratori, i Sindaci, o i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

II. SECONDA PARTE

La presente seconda parte riporta analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2019 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.

Nel corso del 2019, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno partecipato al piano di incentivazione annuale MBO 2019 come descritto nel Paragrafo D.1.1 della Politica, 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 LTIP descritti nel Paragrafo D.1.2 della Politica.

Sulla base del progetto di bilancio al 31 dicembre 2019, risultano raggiunti gli obiettivi di EBIT e Free Cash Flow di Gruppo che costituiscono il gate di accesso all'MBO 2019. Al raggiungimento di tali obiettivi minimi (Gate), il premio riconosciuto a ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche ai sensi dell'MBO 2019 sarà determinato in funzione del conseguimento di ulteriori obiettivi individuali ma non di Gruppo, non essendo questi ultimi stati raggiunti. Il relativo premio individuale verrà erogato entro e non oltre maggio 2020.

Per specifico riferimento ai compensi 2019 si rimanda alle Tabelle allegate che seguono.

La presente parte include altresì la Tabella n. 1 e la Tabella n. 2 previste dall'Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti, che riportano le partecipazioni, detenute nella Società e nelle sue controllate, dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità all'art. 84-*quater*, quarto comma, del Regolamento Emittenti.

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

I. Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione

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 nell'esercizio 2019	Scadenza della carica	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
Alessandri Nerio	Presidente e Amministratore Delegato	01/01/2019 - 31/12/2019	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020	1.500.000 ⁽¹⁾			9.471,27		1.509.471,27		
Alessandri Pierluigi	Vice Presidente	01/01/2019 - 31/12/2019	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020	500.000 ⁽²⁾			8.585,38		508.585,38		

⁽¹⁾ Di cui Euro 25.000 per la carica di Amministratore ed Euro 1.475.000 per la carica di Presidente e Amministratore Delegato.

⁽²⁾ Di cui Euro 25.000 per la carica di Amministratore ed Euro 475.000 per la carica di Vice-Presidente.

Cereda Maurizio	Amministratore	01/01/2019 - 31/12/2019	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020	32.000 ⁽³⁾	10.000 ⁴				42.000		
Bellettini Francesca	Amministratore	01/01/2019 - 31/12/2019	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020	29.000 ⁽⁵⁾					29.000		
Pinza Riccardo	Amministratore	01/01/2019 - 31/12/2019	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020	32.000 ⁽⁶⁾	10.000 ⁽⁷⁾				42.000		
Alessandri Erica	Amministratore	01/01/2019 - 31/12/2019	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020	32.000 ⁽⁸⁾					32.000		
Capelli Carlo	Amministratore	01/01/2019 - 31/12/2019	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020	32.000 ⁽⁹⁾					32.000		

⁽³⁾ Di cui Euro 25.000 per la carica di Amministratore ed Euro 7.000 per gettoni di presenza.

⁽⁴⁾ Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi.

⁽⁵⁾ Di cui Euro 25.000 per la carica di Amministratore ed Euro 4.000 per gettoni di presenza.

⁽⁶⁾ Di cui Euro 25.000 per la carica di Amministratore ed Euro 7.000 per gettoni di presenza.

⁽⁷⁾ Compenso per partecipazione al Comitato Nomine e Remunerazioni.

⁽⁸⁾ Di cui Euro 25.000 per la carica di Amministratore ed Euro 7.000 per gettoni di presenza.

⁽⁹⁾ Di cui Euro 25.000 per la carica di Amministratore ed Euro 7.000 per gettoni di presenza.

Giannelli Vincenzo	Amministratore	01/01/2019 - 31/12/2019	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020	32.000 ⁽¹⁰⁾	15.000 ⁽¹¹⁾				47.000		
Dorigotti Chiara	Amministratore	01/01/2019- 31/12/2019	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020	31.000 ⁽¹²⁾	11.000 ¹³				42.000		
Zocchi Andrea Giuseppe	Amministratore	01/01/2019- 31/12/2019	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020	32.289,90 ⁽¹⁴⁾	11.000 ⁽¹⁵⁾				43.289,90		
La Manna Maria Cecilia	Amministratore	01/01/2019 - 31/12/2019	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020	30.000 ⁽¹⁶⁾	17.000 ⁽¹⁷⁾				47.000		
TOTALE				2.282.289,90	74.000				2.374.346,55		

⁽¹⁰⁾ Di cui Euro 25.000 per la carica di Amministratore ed Euro 7.000 per gettoni di presenza.

⁽¹¹⁾ Compenso per la partecipazione, quale Presidente, al Comitato Nomine e Remunerazioni.

⁽¹²⁾ Di cui Euro 25.000 per la carica di Amministratore ed Euro 6.000 per gettoni di presenza.

⁽¹³⁾ Di cui Euro 10.000 per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi ed Euro 1.000 per gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

⁽¹⁴⁾ Di cui Euro 25.000 per la carica di Amministratore, Euro 7.000 per gettoni di presenza ed Euro 289,90 per rimborso spese.

⁽¹⁵⁾ Di cui Euro 10.000 per la partecipazione al Comitato Nomine e Remunerazioni ed Euro 1.000 per gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

⁽¹⁶⁾ Di cui Euro 25.000 per la carica di Amministratore ed Euro 5.000 per gettoni di presenza.

⁽¹⁷⁾ Di cui Di cui Euro 15.000 per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Comitato Controllo e Rischi ed Euro 2.000 per gettoni di presenza, in qualità di Presidente, per la partecipazione al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

II. Compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale

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 nell'esercizio 2019	Scadenza della carica	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
Di Donato Francesca	Presidente del Collegio Sindacale	08/05/2019 – 31/12/2019	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021	19.479,45 ⁽¹⁸⁾					19.479,45		
Costanza Claudia	Presidente del Collegio Sindacale fino al 07/05/2019 e Sindaco effettivo dal 08/05/2019	01/01/2019 - 31/12/2019	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021	23.448 ⁽¹⁹⁾					23.448		
Cornelli Ciro Piero	Sindaco effettivo	01/01/2019 - 31/12/2019	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021	21.920 ⁽²⁰⁾					21.920		

⁽¹⁸⁾ Compenso per la carica di Presidente del Collegio Sindacale dall'8 maggio 2019.

⁽¹⁹⁾ Di cui Euro 10.161 per la carica di Presidente del Collegio sindacale fino all'8 maggio 2019, Euro 12.986 per la carica di Sindaco effettivo dall'8 maggio 2019 ed Euro 301 per rimborso spese.

⁽²⁰⁾ Di cui Euro 20.000 per la carica di Sindaco effettivo ed Euro 1.920 per rimborso spese.

Rossi Gianluigi	Sindaco effettivo	01/01/2019 – 07/05/2019	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018	7.743,07 ⁽²¹⁾					7.743,07		
--------------------	----------------------	----------------------------	--	--------------------------	--	--	--	--	----------	--	--

⁽²¹⁾ Di cui Euro 6.666,67 per la carica di Sindaco effettivo fino all'8 maggio 2019 ed Euro 1.076,40 per rimborso spese.

Tabella 1 – bis: Compensi corrisposti ai Dirigenti con responsabilità strategiche. 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 dei compensi equity	Indennità di fine carica
8 ⁽²²⁾				1.651.262		105.000	46.246	94.480	1.896.988	116.856	

(1) Compensi relativi a: retribuzione annua lorda, retention plan e Board Member fee per la partecipazione ai consigli di amministrazione delle società controllate. Si ricorda che i valori relativi a 4 dirigenti con responsabilità strategica sono stati riportati pro-quota, rispetto all'effettivo periodo di permanenza in azienda.

(3) Compensi a titolo di premi una tantum legati a risultati straordinari e/o impegni progettuali (bonus) maturati nel corso del 2019.

(4) Euro 21.683 come imponibile benefit auto. Euro 24.563 come imponibile polizze infortuni, extra professionali, vita e rimborso spese mediche.

(5) Compensi relativi ad housing allowance e ad indennità di trasferta

(7) Relativo all'impatto costo dei singoli piani nel 2019. I valori indicati sono relativi a 5 Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

⁽²²⁾ Si precisa che i valori relativi a 4 Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati riportati *pro quota*, rispetto all'effettivo periodo di permanenza in azienda nel corso del 2019.

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)	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 e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
		-1	-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	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)	57.000	Aprile 2017 -Aprile 2020									
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Long Term Incentive Plan (01/07/2018)	44.000	Giugno 2018 - Giugno 2021									
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Long Term Incentive Plan (16/07/2019)			68.300	15.245	Giugno 2019 - Giugno 2022	lug-19	9,880				

		TOTALE											116.856
--	--	--------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------

Tabella n.1 prevista dall'Allegato 3A, schema 7-ter, del regolamento Emittenti
Informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo

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
ALESSANDRI NERIO	Presidente e Amministratore Delegato	Technogym S.p.A.	156.725	0	0	156.725
ALESSANDRI PIERLUIGI	Vice-Presidente	Technogym S.p.A.	0	0	0	0
ALESSANDRI ERICA	Consigliere	Technogym S.p.A.	0	0	0	0
BELLETTINI FRANCESCA	Consigliere	Technogym S.p.A.	0	0	0	0
CAPELLI CARLO	Consigliere Delegato	Technogym S.p.A.	0	0	0	0
CEREDA MAURIZIO	Consigliere	Technogym S.p.A.	0	0	0	0
DORIGOTTI CHIARA	Consigliere	Technogym S.p.A.	0	0	0	0

GIANNELLI VINCENZO	Consigliere	Technogym S.p.A.	0	0	0	0
LA MANNA MARIA CECILIA	Consigliere	Technogym S.p.A.	0	0	0	0
PINZA RICCARDO	Consigliere	Technogym S.p.A.	0	0	0	0
ZOCCHI ANDREA GIUSEPPE	Consigliere	Technogym S.p.A.	0	0	0	0
DI DONATO FRANCESCA	Presidente del Collegio Sindacale (dall'8 maggio 2019)	Technogym S.p.A.	0	0	0	0
COSTANZA CLAUDIA	Sindaco effettivo (Presidente del Collegio Sindacale fino all'8 maggio 2019)	Technogym S.p.A.	0	0	0	0
CORNELLI CIRO PIERO	Sindaco effettivo	Technogym S.p.A.	0	0	0	0

**Tabella n.2 prevista dall'Allegato 3A, schema 7-ter, del regolamento Emittenti
Informazioni sulle partecipazioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche²³**

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	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
8	Technogym S.p.A.	51.013	5.000	15.111	40.902

²³ dati elaborati sulla base delle informazioni a disposizione della Società e forniti dagli interessati.