



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

(Predisposta ai sensi degli artt. 123-ter del TUF e
84-quater del Regolamento Consob 11971/1999)

18 GENNAIO 2023

I GRANDI VIAGGI S.p.A.

SEDE SOCIALE:
VIA DELLA MOSCOVA N.° 36
20121 MILANO

CAPITALE SOCIALE 43.390.892 EURO INTERAMENTE VERSATO
REGISTRO IMPRESE CODICE FISCALE/PARTITA IVA 09824790159
R.E.A. MILANO 1319276

Pagina Bianca

SOMMARIO

Definizioni	4
Premessa	6
POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2022/2023.....	7
SEZIONE I – POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2022/2023	8
1. Finalità e Principi della Politica	8
1.1 Finalità	8
1.2 Principi Generali	8
1.3 Ambito di applicazione	10
1.4 Cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente	11
2. La Governance del processo di remunerazione	11
2.1 Gli organi e i soggetti coinvolti	11
2.2 Il Comitato Nomine e Remunerazione	14
2.3 Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica	17
2.4 Processo per la definizione e l'approvazione della Politica	18
3. Descrizione della Politica	18
3.1 Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione	18
3.1.1 Remunerazione degli amministratori non esecutivi	19
3.1.2 Remunerazione degli amministratori esecutivi	19
3.2 Remunerazione degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli Altri Dirigenti	21
3.2.1 Remunerazione del Dirigente Preposto	22
3.2.2 Remunerazione del Dirigente Resp. della funzione di <i>Internal Audit</i>	22
3.3 Gli incentivi a breve termine: la componente variabile annuale (MBO)	22
3.4 Benefit non monetary	24
3.5 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento senza giusta causa o cessazione dal rapporto a seguito di offerta pubblica di acquisto	24
3.6 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale	24
3.7 Deroche consentite alla presente politica	25
SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2021/2022 ED ALTRE INFORMAZIONI	26
Parte Prima	27
1. Compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione nell'esercizio 2021/2022.....	27
a) Compensi degli amministratori non esecutivi	27
b) Compensi del Presidente del Consiglio di Amministrazione	28
c) Compensi del Vice Presidente e Amministratore Delegato	28
2. Compensi dei componenti del Collegio Sindacale nell'esercizio 2021/2022.....	28
Parte Seconda	29
Compensi corrisposti nell'esercizio 2021/2022.....	29
Tabella 1 – All. 3A, Schema 7-bis - Regolamento Emittenti	31

DEFINIZIONI

Di seguito sono indicate le principali definizioni impiegate nel presente documento, in aggiunta a quelle indicate nel testo.

ALTRI DIRIGENTI I dirigenti di IGV S.p.A. diversi dai dirigenti della Società qualificati dal Consiglio di Amministrazione quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE I dirigenti del Gruppo (ivi incluso il Direttore Generale, se nominato) individuati dal Consiglio di Amministrazione che – conformemente a quanto disposto dall’Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato – hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività del Gruppo IGV. Alla data della presente Relazione il Consiglio di Amministrazione non ha identificato Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Dalla definizione sono esclusi tutti gli altri amministratori (esecutivi o meno).

AMMINISTRATORE DELEGATO Il *Chief Executive Officer* di IGV S.p.A. e del Gruppo.

ASSEMBLEA L’Assemblea degli azionisti di IGV S.p.A.

AZIONI Le azioni di IGV S.p.A. quotate sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

CIRCOSTANZE ECCEZIONALI Conformemente a quanto disposto dall’art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, le «*situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento dell’interesse a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso per assicurarne la capacità di stare sul mercato*».

COMITATO INTERNO CONTROLLO E GESTIONE RISCHI O CCR Il “Comitato Interno Controllo e Gestione Rischi” di IGV S.p.A.

COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI O CNR Il “Comitato Nomine e Remunerazioni ” di IGV

CCNL Il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende del commercio beni e servizi.

CODICE DI CORPORATE GOVERNANCE Codice di Corporate Governance delle Società quotate predisposto dal Comitato per la *Corporate Governance*, promosso da Borsa Italiana S.p.A.(ed. gennaio 2020) disponibile all’indirizzo internet: <https://www.borsaitaliana.it/comitato-corporate-governance/codice/codice.htm>

COLLEGIO SINDACALE Il “*Collegio Sindacale*” di IGV S.p.A.

DIRETTORE GENERALE Il direttore generale di IGV S.p.A. eventualmente nominato dal Consiglio di Amministrazione

GRUPPO IGV O GRUPPO L’insieme delle società incluse nel perimetro di consolidamento di IGV S.p.A.

MERCATO TELEMATICO AZIONARIO Il mercato telematico azionario organizzato e da Borsa Italiana S.p.A.

MBO La componente variabile annuale della remunerazione attribuita a fronte della carica di Amministratore Esecutivo ovvero di un contratto di lavoro dipendente con la qualifica di dirigente, conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali, illustrata al paragrafo 3.3 della Sezione I della presente Relazione.

POLITICA DI REMUNERAZIONE O POLITICA La politica annuale in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli Altri Dirigenti, approvata per l'esercizio 2022 dal Consiglio di Amministrazione in data 18 gennaio 2023 su proposta del CNR, sentito il parere del Collegio Sindacale, che sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 24 febbraio 2023.

PROCEDURA OPC La “Procedura sulle operazioni con parti correlate del Gruppo IGV S.p.A.” predisposta ai sensi del Regolamento Consob n. 17221/2010. La presente Procedura è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 29 giugno 2021, previo parere favorevole reso in data 24 giugno 2021 dal Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate della Società.

REGOLAMENTO EMITTENTI Il Regolamento di attuazione del Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58 concernente la disciplina degli emittenti, adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni e integrazioni.

REGOLAMENTO OPC Il “*Regolamento operazioni con parti correlate*” adottato da Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 successivamente modificato ed integrato dalla Consob con delibera n. 17389 del 23 giugno 2010, successivamente modificato con le delibere n. 17389 del 23 giugno 2010, n. 19925 del 22 marzo 2017, n. 19974 del 27 aprile 2017, n. 21396 del 10 giugno 2020 e n. 21624 del 10 dicembre 2020 (il “Regolamento”).

RETRIBUZIONE ANNUA LORDA O RAL La componente fissa annua lorda della remunerazione per gli Amministratori che hanno in essere un rapporto di lavoro dipendente con la Società o con una delle altre società del Gruppo nonché gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

TESTO UNICO DELLA FINANZA O TUF Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria) e successive modificazioni e integrazioni.

PREMESSA

La presente “*Relazione Annuale sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi corrisposti*” (nel seguito, la “**Relazione**”) è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il parere del Comitato OPC, in data 18 gennaio 2023, in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari previsti, in particolare, dall’art. 123-ter comma 3-bis e comma 6 del TUF..

La Relazione illustra:

- nella **Sezione I**, la Politica adottata per l’esercizio 2022/2023 per la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci, (fermo restando quanto previsto dall’art.2402 del Codice Civile), del Direttore Generale (se nominato), degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (se nominati), nonché degli Altri Dirigenti della Società (qualora nominati) e le procedure utilizzate per l’adozione e attuazione della Politica stessa;
- nella **Sezione II** (articolata in due parti): nella Prima Parte, la rappresentazione dei compensi erogati dalla Società con riferimento a ciascuna delle voci che compongono la remunerazione per l’esercizio 2021/2022 degli Amministratori dei Sindaci e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, laddove nominati; nella Seconda Parte (i) il dettaglio dei compensi corrisposti o maturati nell’esercizio 2021/2022 a tali soggetti, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle allegate alla presente Relazione, che formano parte integrante della stessa; nonché (ii) le informazioni sulle partecipazioni detenute nella Società e nelle sue controllate dai medesimi soggetti nonché dai loro coniugi non legalmente separati o dai loro figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona.

Il contenuto della presente Relazione:

- è messo a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società www.igrandiviaggi.it – sezione “*Bilanci e Relazioni*”, nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarketSTORAGE (www.emarketstorage.com). – entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2021/2022 (in particolare, in data 24 febbraio 2023).
- è poi sottoposto all’Assemblea sia per le finalità di cui ai citati artt. 123-ter commi 3-bis e 6 del TUF, sia ai sensi e per gli effetti previsti dall’art. 13, comma 3, lettera b) del Regolamento OPC e dalla relativa previsione contenuta nella Procedura OPC.

SEZIONE I

POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2022/2023

1. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA

1.1 FINALITÀ

La Politica di Remunerazione di IGV S.p.A. è definita in coerenza con il modello di governance adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

La Politica di Remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società e del Gruppo in quanto consente di:

- allineare gli interessi del top management con quello degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio/lungo periodo, attraverso la realizzazione di un forte legame tra retribuzione e performance;
- focalizzare l'azione del management sul perseguimento degli obiettivi a breve, medio e lungo termine, concentrandone gli sforzi sulle performance del Gruppo;
- attrarre, motivare e trattenere persone dotate delle qualità individuali e professionali richieste per il perseguimento degli obiettivi aziendali in grado di perseguire lo sviluppo del business, sulla base di pacchetti retributivi aziendali nel medio/lungo termine in linea con il mercato esterno, con ciò favorendone la fidelizzazione, e promuovendo un processo di team building finalizzato a creare i presupposti motivazionali alla permanenza nel Gruppo;
- riconoscere il merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo individuale e collettivo dei manager.

Tali finalità costituiscono il punto di riferimento fondamentale nella definizione delle politiche retributive dell'Emittente.

1.2. PRINCIPI GENERALI

In considerazione delle suddette finalità, la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci, del Direttore Generale (se nominato), degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli Altri Dirigenti (qualora nominati) è definita in coerenza con i seguenti principi e criteri previsti anche dal Codice di Corporate Governance cui la Società aderisce:

- compensi degli amministratori non esecutivi commisurati all'impegno, alla competenza e alla professionalità richiesti dai compiti e dalle funzioni loro attribuiti, anche in relazione alla partecipazione nei comitati endoconsiliari;
- struttura retributiva per gli amministratori con deleghe, Direttore Generale (se nominato), e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (qualora nominati), adeguatamente bilanciata al fine di assicurare l'imprescindibile coerenza tra gli obiettivi strategici, la politica di gestione del rischio della Società, nonché la sostenibilità della creazione di valore per gli azionisti nel medio/lungo periodo; in particolare, la struttura retributiva si compone di una componente fissa congrua rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite, e di una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata alla remunerazione delle performance attese di breve e medio/lungo periodo;

- coerenza della remunerazione complessiva, per ciascuna tipologia di ruolo, rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe;
- obiettivi connessi alla remunerazione variabile predeterminati, misurabili e definiti in modo da assicurare la loro coerenza con gli obiettivi strategici della Società e finalizzati a promuovere il successo sostenibile; alla luce di ciò la Società sta prendendo in esame l'adesione alla DNF facoltativa anche nell'ottica che gli obiettivi di cui sopra comprendano anche parametri non finanziari, finalizzati alla remunerazione della performance in un orizzonte sia di breve che di medio-lungo termine; diversa modulazione tra componente fissa annuale e retribuzione variabile di breve periodo (MBO) in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto in azienda e alle responsabilità attribuite al fine di assicurare la sostenibilità dei risultati aziendali e la creazione di valore per gli azionisti nel medio/lungo termine;
- benefit in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e coerenti con le normative locali, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo tenendo conto dei ruoli e/o responsabilità attribuite.

1.2.1. PRINCIPI E FINALITA' DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione di IGV S.p.A. è definita in coerenza con il modello di Governance adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*.

La Politica di Remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine degli azionisti e alla sostenibilità della Società e del Gruppo in quanto consente di:

- (I) allineare gli interessi del *top management* con quello degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore nel lungo termine a loro beneficio, tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti per la Società attraverso la realizzazione di un forte legame tra retribuzione e *performance*;
- (II) focalizzare l'azione del management sul perseguimento degli obiettivi a breve, medio e lungo termine, concentrandone gli sforzi sulle performance industriali del Gruppo;
- (III) attrarre, motivare, sviluppare e trattenere persone dotate delle qualità individuali e professionali richieste per il perseguimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del business, sulla base di pacchetti retributivi competitivi rispetto al mercato esterno definiti tenendo conto delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società, con ciò favorendone la fidelizzazione e la permanenza nel Gruppo;
- (IV) riconoscere il merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo individuale e collettivo dei manager.

In considerazione delle suddette finalità, la remunerazione degli Amministratori, incluso l'Amministratore Delegato, il CEO, e il Direttore Generale, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è definita in coerenza con i seguenti principi e raccomandazioni dettati anche dal Codice di *Corporate Governance* al quale IGV aderisce:

- compensi degli amministratori non esecutivi commisurati alla competenza, alla professionalità ed all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti, anche in relazione alla partecipazione nei comitati endoconsiliari;
- struttura retributiva per gli amministratori con deleghe, incluso l'AD laddove nominato, il

- CEO, e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, adeguatamente bilanciata al fine di assicurare l'imprescindibile coerenza tra gli obiettivi strategici, la politica di gestione dei rischi della Società e la sostenibilità della creazione di valore per gli azionisti nel lungo periodo; in particolare, la struttura retributiva si compone di una componente fissa congrua rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite, e di una componente variabile, rappresentativa di una parte significativa della remunerazione complessiva, definita entro limiti massimi e finalizzata alla remunerazione delle *performance* attese di breve e medio/lungo periodo;
- coerenza della remunerazione complessiva, per ciascuna tipologia di ruolo, rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe attraverso specifiche analisi di comparazione retributiva;
 - obiettivi connessi alla remunerazione variabile predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di medio-lungo periodo, definiti in modo da assicurare la loro coerenza con gli obiettivi strategici della Società e finalizzati a promuovere il successo sostenibile; tali obiettivi potranno comprendere, quando la Società aderirà facoltativamente alla DNF, ove rilevanti, anche parametri non finanziari, finalizzati alla remunerazione della *performance* in un orizzonte sia di breve che di medio/lungo periodo, in relazione ai risultati conseguiti;
 - diversa modulazione tra componente fissa annuale e retribuzione variabile di breve periodo (MBO) in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto in azienda e alle responsabilità attribuite al fine di assicurare la sostenibilità dei risultati aziendali e la creazione di valore per gli azionisti nel medio/lungo termine;
 - applicazione alle somme maturate a titolo di componente variabile di meccanismi di correzione ex post ("*claw back*");
 - componente variabile assoggettata ad un parziale differimento delle somme maturate, limitatamente alla componente variabile di medio/lungo termine, considerato adeguato alle caratteristiche del *business* aziendale e alla natura degli obiettivi fissati;
 - *benefit* in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e coerenti con le normative locali, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo tenendo conto dei ruoli e/o responsabilità attribuite;
 - definizione di regole chiare e predeterminate per l'eventuale erogazione di indennità, *benefit*, contratti di consulenza e per il trattamento delle componenti variabili della remunerazione in caso di cessazione del mandato di amministrazione o del rapporto di lavoro se in essere;
 - fatto salvo quanto previsto dall'art. 2402 del cod. civ., compensi dei membri del Collegio Sindacale adeguati alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società, nonché alla sua situazione.

1.3. AMBITO DI APPLICAZIONE

La Politica stabilisce i principi e le linee guida ai quali si attiene la Società in materia di remunerazione e si applica agli Amministratori, compreso il CEO, ai Sindaci, al Direttore Generale (se nominato), agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ivi compreso il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari) nonché agli Altri Dirigenti (qualora nominati) e al Responsabile della Funzione di Internal Audit della Società.

Il Consiglio di Amministrazione della Società non ha alla data attuale individuato Dirigenti

con Responsabilità Strategiche (fatto salvo il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari).

La Politica è stata predisposta in linea con i contenuti dell'art. 123-ter del TUF, commi 3-bis e 6, nonché in considerazione delle raccomandazioni in tema di remunerazione contenute nel Codice di Corporate Governance edizione 2020 per quanto recepite dalla struttura di Governance della Società; nella definizione della Politica si è inoltre tenuto conto delle raccomandazioni formulate in materia dal Comitato per il Corporate Governance promosso da Borsa Italiana S.p.A. e riportate nella lettera del 3 dicembre 2021 che il Presidente del comitato medesimo ha inviato al Presidente della Società.

Le società direttamente e indirettamente controllate da IGV S.p.A. determinano le politiche retributive applicando principi e linee guida analoghe a quelli della Società.

La Politica di Remunerazione è riferita all'esercizio 2022/2023 ed ha durata annuale.

1.4 CAMBIAMENTI RISPETTO ALL'ESERCIZIO FINANZIARIO PRECEDENTE

La Politica di Remunerazione si pone in un rapporto di sostanziale continuità rispetto a quelle approvate e applicate negli esercizi precedenti. Elementi di novità, sono già stati introdotti nel corso dell'esercizio quali la nomina del CEO.

In particolare nella formulazione della presente Politica sulla Remunerazione si è tenuto conto della previsione della possibilità di deroga alla medesima in presenza di circostanze eccezionali (descritta in dettaglio nel paragrafo 3.8.) ai sensi e per gli effetti dell'art.123-ter, comma 3 bis del TUF e dell'indicazione di come la Politica di Remunerazione 2022/2023 contribuisca alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a medio/lungo termine della Società e alla sostenibilità della Società. In quest'ottica la Società è in attesa che entri in vigore la norma sull'obbligatorietà della DNF per le PMI, sulla base dell'EFRAG disciplinato dalla CSDR del 21/04/2021 che prevede il 2026 quale deadline per l'adesione.

2. LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

2.1 GLI ORGANI E I SOGGETTI COINVOLTI

La Politica per la remunerazione di IGV è definita in coerenza con le previsioni normative e in considerazione di quelle statutarie, secondo le quali:

• l'Assemblea:

- a) determina i compensi spettanti a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione e del comitato esecutivo, ove costituito, nonché dei Sindaci, all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato;
- b) delibera, con voto vincolante ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter del TUF, sulla Politica di Remunerazione esposta nella prima sezione della presente Relazione;
- c) delibera, in senso favorevole o contrario ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del TUF, sui compensi corrisposti o maturati nell'esercizio 2021/2022 riportati nella seconda sezione della presente Relazione; la deliberazione non è vincolante e gli esiti della votazione devono essere resi noti al mercato ai sensi dell'art. 125-quater, comma 2 del TUF;
- c) riceve adeguata informativa in merito all'attuazione della Politica di Remunerazione;
- d) delibera sui piani di remunerazione basati su strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF;

- il Consiglio di Amministrazione:

- a) istituisce al proprio interno un Comitato Nomine e Remunerazioni, nel rispetto dei principi dettati dal Codice di Autodisciplina.
 - b) esamina le proposte del Comitato Nomine e Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale, determina la remunerazione del Presidente e del Vicepresidente nonché dell'Amministratore Delegato (qualora nominato), e degli altri eventuali amministratori che ricoprono particolari cariche; il Consiglio di Amministrazione determina altresì il compenso da riconoscere agli Amministratori per la partecipazione ai comitati consiliari.
 - c) definisce, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, la Politica di Remunerazione della Società, assicurando che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri della Politica stessa, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione;
 - d) approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF;
 - e) predispone, con l'ausilio del Comitato Nomine e Remunerazioni, i piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e, su delega dell'Assemblea, ne cura la loro attuazione avvalendosi del Comitato Nomine e Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale per le parti di competenza;
 - f) predispone, con l'ausilio del Comitato Nomine e Remunerazioni, i piani di incentivazione a medio/ lungo termine "cash" e ne cura la loro attuazione avvalendosi del Comitato Nomine e Remunerazioni sentito il Collegio Sindacale per le parti di competenza;
- In linea con la governance della Società, il Consiglio di Amministrazione inoltre:
- g) definisce gli obiettivi e approva i risultati aziendali e i piani di performance ai quali è connessa la determinazione della remunerazione variabile degli amministratori, ove prevista;
 - h) approva i criteri generali per la remunerazione degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
 - i) definisce, su proposta del Presidente ovvero del CEO, previo parere favorevole del Comitato Interno Controllo e Gestione Rischi, nonché sentito il Collegio Sindacale, la struttura della remunerazione del Responsabile della funzione Internal Audit, in coerenza con le politiche retributive della stessa;
 - l) in occasione della cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un Amministratore esecutivo o il Direttore Generale, rende note mediante un comunicato stampa, diffuso al mercato ad esito di processi interni che conducono all'attribuzione o al riconoscimento di eventuali indennità e/o altri benefici, le informazioni dettagliate raccomandate dal Codice di *Corporate Governance* e dall'Autorità di Vigilanza;

- il Comitato Nomine e remunerazione:

- a) sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, nei termini previsti dalla legge, la Relazione sulla Remunerazione e in particolare la Politica di Remunerazione degli amministratori, dei sindaci e dei dirigenti con responsabilità strategiche, per la presentazione all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio;
- b) valuta periodicamente l'adequatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione degli amministratori, dei sindaci e dei dirigenti con responsabilità strategiche adottata, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'amministratore all'uopo delegato; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- c) presenta proposte o esprime 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;

d) monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;

e) coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione e attuazione di: (i) piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e (ii) piani di incentivazione a medio/lungo termine "cash";

f) riferisce al Consiglio sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni;

g) qualora lo ritenga necessario o opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, si avvale di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive; gli esperti devono essere indipendenti e, pertanto, a titolo esemplificativo, non devono esercitare attività rilevanti a favore della funzione Risorse Umane di IGV, degli azionisti di controllo o di amministratori o dirigenti con responsabilità strategiche della Società. L'indipendenza dei consulenti esterni viene verificata dal Comitato Nomine e Remunerazioni prima del conferimento del relativo incarico.

Inoltre, in relazione alle funzioni attribuitegli dal Consiglio di Amministrazione in materia di nomine, il Comitato Nomine e Remunerazioni:

h) formula 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 sia ritenuta opportuna, tenendo conto anche delle raccomandazioni in tema di politiche di diversità;

i) esprime raccomandazioni in merito al numero massimo di incarichi di amministratore o sindaco ricoperti 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;

l) esprime raccomandazioni in merito all'autorizzazione, in via generale e preventiva, da parte del Consiglio di deroghe al divieto di concorrenza da parte degli amministratori previsto dall'art. 2390 cod. civ. e rispetto a eventuali fattispecie problematiche;

m) propone al Consiglio di Amministrazione candidati alla carica di amministratore nei casi di cooptazione, ove occorra sostituire amministratori indipendenti;

o) supporta il Consiglio di Amministrazione nel monitoraggio e nell'aggiornamento delle Politiche di Diversità;

p) istruisce e supervisiona, per conto del Consiglio di Amministrazione, il processo di autovalutazione del Consiglio stesso (c.d. *board review* o *self-assessment*);

• il Presidente ovvero il CEO:

a) sottopone al Comitato Nomine e Remunerazioni proposte di piani di incentivazione a medio/lungo termine, inclusi eventuali piani basati su strumenti finanziari o, se del caso, coadiuva il Comitato nell'elaborazione dei medesimi;

b) su mandato del Consiglio di Amministrazione predispone e implementa, nel rispetto delle linee guida in materia di politica retributiva approvate e avvalendosi della collaborazione del

Responsabile Risorse Umane: (i) gli interventi di politica retributiva in capo al singolo dirigente, quantificando tali interventi in considerazione della posizione ricoperta nell'organizzazione aziendale, della professionalità, delle performance, per il ruolo ricoperto, il tutto nel rispetto delle somme stanziare a budget; (ii) i sistemi di incentivazione ai quali legare la maturazione della MBO annuale degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli Altri Dirigenti della Società qualora nominati;

c) fornisce al Comitato Nomine e Remunerazioni ogni informazione utile al fine di consentirgli di valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica di remunerazione;

- il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale:

a) formula i pareri richiesti dalla legge e, in particolare, esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3 del cod. civ.; nell'esprimere il parere il Collegio Sindacale verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato Remunerazioni e Nomine al Consiglio di Amministrazione, con la Politica per la remunerazione della Società;

b) su invito del Comitato Nomine e Remunerazioni partecipa attraverso il suo Presidente o altro sindaco designato, alle riunioni del Comitato medesimo;

c) in merito alle Politiche di Diversità (i) supporta il Consiglio di Amministrazione nel monitoraggio dell'attuazione delle politiche relative alla composizione dell'organo di controllo; e (ii) esprime pareri sull'aggiornamento di queste ultime.

La Politica sulla Remunerazione è definita a seguito di un processo formalizzato (descritto al successivo paragrafo 2.3.) che vede come protagonisti il Comitato Nomine e Remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione e il Responsabile Risorse Umane di Gruppo.

2.2 IL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI

Al fine di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei lavori del Consiglio di Amministrazione, sono stati istituiti, all'interno del Consiglio stesso, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione e il Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi, la composizione e il funzionamento dei quali sono conformi ai criteri generali previsti dal Codice di Autodisciplina.

I Comitati anzidetti sono attualmente composti rispettivamente di due membri e di tre membri, tutti amministratori non esecutivi e indipendenti. Il funzionamento dei Comitati è disciplinato dai relativi Regolamenti, approvati dal Consiglio di Amministrazione in data 24 gennaio 2008, e successivamente modificati in data 20 dicembre 2012, in data 18 gennaio 2017, in data 22 gennaio 2020, e, da ultimo, in data 21/12/2021, al fine dell'adeguamento di volta in volta alle nuove disposizioni contenute nel Codice di Autodisciplina pro tempore vigente. In particolare, con le modifiche introdotte nel 2012, è stato esteso il contenuto del Regolamento del Comitato per la Remunerazione, in conseguenza dell'attribuzione al medesimo anche delle funzioni che il Codice di Autodisciplina riserva al Comitato per le nomine, tanto che il Comitato in parola è stato ridenominato "Comitato per le Nomine e la Remunerazione"; similmente è stato ridenominato il "Comitato per il Controllo Interno" in "Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi", con adeguamento anche delle relative competenze.

La scelta di accorpare in un unico comitato le funzioni del Comitato per le nomine e del Comitato per la Remunerazione, è stata determinata tenendo in considerazione: i) le dimensioni del Consiglio di Amministrazione, ii) le esigenze organizzative dello stesso anche in un'ottica di efficientamento delle proprie attività e dei suoi Comitati, iii) la stretta correlazione esistente tra i compiti già assegnati al Comitato per la Remunerazione della Società e quelli individuati dal Codice di Autodisciplina in capo al Comitato per le Nomine. Nel formulare le proprie valutazioni, il Consiglio di Amministrazione ha, altresì, tenuto conto della già idonea composizione del Comitato per la Remunerazione sia in termini di indipendenza che di competenze dei suoi membri. Si precisa che tale scelta consente di conseguire comunque gli obiettivi fissati dal Codice per ciascun comitato e che il Comitato per le Nomine e la Remunerazione rispetta i requisiti di entrambi i Comitati.

I componenti dei Comitati sono stati nominati a seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione, nel corso della seduta consiliare tenutasi in data 15 marzo 2022, rinominati nel corso dell'Assemblea del 24 febbraio dello stesso anno e scadranno alla cessazione del Consiglio di Amministrazione in carica, e precisamente alla data dell'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso il 31 ottobre 2021.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione attualmente in carica risulta composto da due Amministratori non esecutivi e indipendenti come disciplinato dal CCG, che consente agli emittenti il cui Consiglio sia composto da non più di otto membri, di nominare un Comitato composto da due soli membri, purché indipendenti.

Il Comitato risulta composto dai Consiglieri Eleonora Olivieri e Carlo Andrea Mortara nominati in sede di conferimento dei poteri e nomina dei membri dei Comitati, avvenuto nel corso del Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 15 marzo 2022.

Il Consiglio ha deliberato in sede di nomina del Comitato di designare Presidente l'avvocato Eleonora Olivieri, individuando nella suddetta l'amministratore in possesso di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive idonea, pertanto, a ricoprire la succitata carica.

Le attività del Comitato sono disciplinate da un Regolamento, in linea con le previsioni del Codice di Autodisciplina, disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo <http://www.igrandiviaggi.it/istituzionale> sezione *Corporate Governance*.

Gli Amministratori si astengono dal partecipare alle riunioni del comitato in cui vengono formulate le proposte relative alla propria remunerazione.

Il Comitato riferisce al Consiglio di Amministrazione con cadenza almeno semestrale e si riunisce con cadenza periodica per l'espletamento delle funzioni e dei compiti allo stesso assegnati.

I lavori del Comitato sono coordinati dal Presidente del Comitato, Avvocato Eleonora Olivieri.

Le riunioni del Comitato sono, ai sensi del Regolamento, regolarmente verbalizzate e trascritte nell'apposito libro.

Il presidente del Comitato informa il Consiglio di Amministrazione, nel corso della prima adunanza utile, circa le riunioni del Comitato che si sono tenute.

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione non ha stanziato un budget ad hoc a disposizione del Comitato e Nomine e Remunerazioni, ma di volta in volta, quando il

Comitato ritiene necessario o opportuno avvalersi di consulenti esterni, la Società mette a disposizione del medesimo le risorse all'uopo necessarie per l'espletamento delle proprie funzioni. Nel caso di ricorso a consulenti esterni, il Comitato Nomine e Remunerazioni verifica preventivamente che gli stessi non si trovino in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio. Nel rispetto dei principi dell'autodisciplina nessun amministratore di IGV S.p.A. prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione. Nello svolgimento delle sue funzioni il Comitato ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per l'espletamento dei suoi compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni.

Per quanto attiene all'esercizio chiuso al 31 ottobre 2022, il Comitato si è riunito in data 26 novembre 2021 e 22 dicembre 2021.

Il Comitato ha programmato quattro riunioni per l'Esercizio 2022-2023, due di cui si sono già tenute.

Per quanto concerne l'esercizio 1° novembre 2021-31 ottobre 2022:

- In data 20 novembre 2020, il Comitato ha deliberato in merito:
 - alla politica di remunerazione per l'esercizio 2020-2021 e all'approvazione della relazione sulla remunerazione, redatta ai sensi dell'art. 123-ter, TUF, nonché
 - alla proposta di determinazione del compenso per il Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 1° novembre 2020– 31 ottobre 2021, da sottoporre all'Assemblea dei Soci che sarà chiamata ad approvare il bilancio dell'esercizio 2020;
- Nella medesima sede ha i) confermato la politica di remunerazione degli amministratori esecutivi adeguata e coerente con i fini perseguiti dalla società, ai sensi del Criterio Applicativo 6.C.5. del Codice di Autodisciplina (Edizione luglio 2018); ii) si è riservato di verificare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di Performance previsti dalla Politica di Remunerazione della Società e definiti come *MBO* nell'ambito della Relazione sulla Remunerazione approvata per l'esercizio 2020/2021, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione del 22 dicembre 2020. In data 22 dicembre 2020, il Comitato, sulla base delle informazioni ricevute in merito ai risultati dell'esercizio 2019/2020, ha verificato il raggiungimento dei presupposti per l'erogazione della quota variabile del compenso al Presidente e agli Amministratori esecutivi della Società (si ricorda che non sono presenti allo stato attuale Dirigenti con responsabilità strategiche). Sempre nella medesima riunione il comitato ha preso atto dei risultati del questionario di autovalutazione somministrato al Consiglio ai sensi dell'art 5.C.1, lett. a) del Codice di Autodisciplina.
- In data 26 novembre 2021 il Comitato ha preso in esame la Relazione sulla remunerazione e i compensi corrisposti per l'esercizio 2020-2021 da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per la sua approvazione;
 - ha presentato la relazione sulla politica di Remunerazione per l'esercizio 2021-22;
 - ha deliberato in merito alla proposta di determinazione del compenso per il Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 1° novembre 2021– 31 ottobre 2022, da sottoporre all'Assemblea dei Soci che sarà chiamata ad approvare il bilancio dell'esercizio 2021;
 - ha valutato l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica di remunerazione per gli amministratori esecutivi della Società.
- In data 22 dicembre 2021 il Comitato, sulla base delle informazioni ricevute in merito ai risultati dell'esercizio 2020/2021, ha verificato l'avvenuto raggiungimento dei presupposti per l'erogazione della quota variabile del compenso al Presidente e agli Amministratori esecutivi della Società (si ricorda che non sono presenti allo stato attuale Dirigenti con responsabilità strategiche ad eccezione del Dirigente preposto alla redazione dei documenti

contabili e societari). Sempre nella medesima riunione il comitato ha preso atto dei risultati del questionario di autovalutazione somministrato al Consiglio ai sensi dell'art 5.C.1, lett. a) del Codice di Autodisciplina edizione luglio 2018 ed ha recepito tali esiti nel documento sugli orientamenti circa le figure professionali dell'organo amministrativo della Società, avuto riguardo in particolare, alla composizione di genere e ai profili professionali auspicati per la composizione del medesimo.

➤ Nel corso dell'esercizio 1° novembre 2022 -31 ottobre 2023, in data 30 novembre 2022 il Comitato ha:

- esaminato la relazione sulla Remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, così come modificato dall'art. 3 Decreto Legislativo n. 49 del 2019;
- valutato la politica di remunerazione per l'esercizio 2022/2023;
- proposto la determinazione del compenso al Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 01 novembre 2022 – 31 ottobre 2023 da sottoporre alla convocanda Assemblea dei soci;
- valutato l'adeguatezza, della coerenza e della concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli amministratori esecutivi ai sensi del criterio applicativo 123-ter comma 3 e 6 del TUF, e art.5 racc.25 del Codice di Corporate Governance.

➤ In data 18 gennaio 2023 ha i) confermato la politica di remunerazione degli amministratori esecutivi adeguata e coerente con i fini perseguiti dalla società, ai sensi della Raccomandazione n.27 del CCG; ii) si è riservato di verificare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di Performance previsti dalla Politica di Remunerazione della Società e definiti come *MBO* nell'ambito della Relazione sulla Remunerazione approvata per l'esercizio 2021/2022, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione del 18 gennaio 2023. In pari data, il Comitato, sulla base delle informazioni ricevute in merito ai risultati dell'esercizio 2021/2022, ha verificato il mancato raggiungimento dei presupposti per l'erogazione della quota variabile del compenso al Presidente e agli Amministratori esecutivi della Società (si ricorda che non sono presenti allo stato attuale Dirigenti con responsabilità strategiche). Sempre nella medesima riunione il comitato ha preso atto dei risultati del questionario di autovalutazione somministrato al Consiglio ai sensi delle Raccomandazioni n.21 e 22 del CCG.

Per ulteriori informazioni circa le delibere assunte dal Comitato per le Nomine e Remunerazione in merito alla remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione si rinvia alla Relazione sulla Remunerazione messa a disposizione del pubblico sul sito internet della Società all'indirizzo <http://www.igrandiviaggi.it/istituzionale> sezione *Bilanci e Relazioni* nonché con le altre modalità previste dalla normativa vigente.

Alle suddette riunioni, ha preso parte il Dirigente Preposto, Dott.ssa L. M. Capanni, in qualità di supporto all'espletamento dei compiti del Comitato; il Regolamento, infatti, sulla scorta di quanto auspica anche il Codice di Corporate Governance, attribuisce al Comitato la facoltà, ai fini dell'espletamento dei compiti ad esso conferiti, di avvalersi dell'ausilio sia di dipendenti interni che di professionisti esterni, purché adeguatamente vincolati alla necessaria riservatezza.

2.3 ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA

La definizione dell'assetto retributivo previsto dalla Politica è stata realizzata dalla Società

anche sulla base di *benchmark* retributivi di mercato riferiti ad aziende ritenute comparabili nonchè sulla base di trend e *best practice* del mercato.

2.4 PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E L'APPROVAZIONE DELLA POLITICA

La Politica di Remunerazione è annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale. Nella redazione della stessa il Comitato si avvale della collaborazione del Responsabile Risorse Umane del Gruppo al fine di raccogliere i dati di mercato in termini di prassi, politiche e *benchmarking* da utilizzare per una migliore elaborazione della politica stessa.

Il Consiglio di Amministrazione, esaminata ed approvata la Politica, la sottopone – in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF – al voto vincolante dell'Assemblea, rappresentandola nella Sezione I della presente Relazione che viene pubblicata e messa a disposizione del pubblico almeno 21 giorni prima della data di convocazione dell'Assemblea chiamata ad esprimersi al riguardo.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del TUF gli Azionisti sono inoltre chiamati a esprimere voto non vincolante sui compensi corrisposti o maturati nell'esercizio precedente dagli amministratori e sindaci di IGV S.p.A. e dagli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, qualora nominati, riportati nella seconda sezione della presente Relazione.

Qualora l'Assemblea non approvi la Politica di Remunerazione, la Società provvede a corrispondere remunerazioni in conformità con l'ultima Politica approvata dall'Assemblea.

Ai fini della predisposizione della presente Politica, il Comitato Nomine e Remunerazioni ne ha definito - nell'esercizio delle sue funzioni - la struttura e i contenuti nelle riunioni del 30 novembre 2022 e del 18 gennaio 2023

La presente Politica è stata quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, nella riunione del 22 dicembre 2021, contestualmente all'approvazione della presente Relazione.

3. DESCRIZIONE DELLA POLITICA

Di seguito saranno evidenziate le caratteristiche principali della Politica di Remunerazione in termini di elementi del pacchetto retributivo e loro determinazione, per i diversi soggetti identificati dalle disposizioni normative e regolamentari vigenti, nonché per gli Altri Dirigenti.

3.1 REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

All'interno del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere tra:

- amministratori esecutivi investiti di particolari cariche ai quali altresì possono essere delegate specifiche attribuzioni ("Amministratori Esecutivi");
- amministratori non investiti di particolari cariche ("Amministratori non Esecutivi").

L'attribuzione di poteri per i soli casi di urgenza ad Amministratori non vale, di per sé, a configurarli come Amministratori Esecutivi.

Ai sensi dell'art. 2389 del cod. civ. la remunerazione di tutti i componenti del Consiglio di

Amministrazione è determinata all'atto della nomina: l'Assemblea stabilisce infatti l'importo lordo annuo spettante ad ogni singolo amministratore per la durata dell'incarico.

3.1.1 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

In aggiunta a quanto descritto al precedente paragrafo 3.1 la politica di remunerazione degli Amministratori non Esecutivi della Società prevede, nel rispetto dei principi di Corporate Governance, l'attribuzione di un compenso fisso e/o di gettoni di presenza predeterminati per la partecipazione ai comitati istituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione che viene fissato dal Consiglio medesimo.

Per gli Amministratori non esecutivi non è prevista una componente variabile del compenso.

3.1.2 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

La politica di remunerazione degli Amministratori Esecutivi di IGV prevede, in aggiunta a quanto descritto al precedente paragrafo 3.1.1, il riconoscimento di un ulteriore compenso determinato in funzione della carica ricoperta e delle rispettive responsabilità.

Tale compenso è stabilito, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma del cod. civ., dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Ai fini della definizione di tale compenso, il Comitato suddetto valuta sia il *trend* dei risultati prodotti, sia il posizionamento competitivo del pacchetto retributivo complessivo degli Amministratori Esecutivi in relazione ai valori di mercato per ruoli analoghi tratti un campione significativo di primarie società, operanti nel settore di appartenenza della Società (ovvero settori contigui e/o simili), ovvero in altri contesti di business.

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi è costituita, in aggiunta a quanto descritto al precedente paragrafo 3.1.1, da:

- una componente fissa che garantisce un'adeguata e certa remunerazione di base per l'attività degli Amministratori Esecutivi in quanto ricompensa il ruolo ricoperto in termini di ampiezza delle responsabilità e impatto sul business, rispecchiando esperienza, capacità e competenze richieste per ciascuna posizione, nonché il livello di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati di business. L'attività degli Amministratori Esecutivi non può infatti essere compensata solo con strumenti variabili che potrebbero portare a pay-out nullo in presenza di avverse condizioni di mercato non addebitabili agli amministratori stessi.

In particolare, la componente fissa degli Amministratori Esecutivi si compone:

- di un compenso determinato dall'Assemblea, al momento della nomina, in relazione alla carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
- di un compenso determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione alle deleghe attribuite ex art. 2389, comma 3°, cod. civ.;
- di un eventuale ulteriore compenso determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, in presenza di un rapporto di lavoro dipendente come dirigente della

Società;

- una componente variabile legata al raggiungimento di obiettivi di performance finanziari, e tali da garantire l'interesse al perseguimento della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di breve e medio/lungo periodo.

In particolare, la componente variabile degli Amministratori Esecutivi è rappresentata da:

- una componente variabile annua lorda (MBO) stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione alle deleghe attribuite dal Consiglio di Amministrazione e in relazione al rapporto di lavoro dipendente, se in essere. Allo stato attuale non sono presenti componenti variabili a medio/lungo termine stabilite dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale: (i) in relazione alle deleghe attribuite dal Consiglio di Amministrazione, attraverso la partecipazione ai Piani di Stock Options qualora deliberati; e (ii) riferite al rapporto di lavoro dipendente quale dirigente della Società, se in essere, attraverso la partecipazione a Piani LTI Cash che prevedono un incentivo predeterminato e correlato al ruolo ricoperto nell'ambito dell'organizzazione aziendale ed alla Retribuzione Annua Lorda in essere al momento dell'approvazione del piano stesso.

La componente fissa attribuita con riferimento al rapporto di lavoro dipendente con la Società, in considerazione della rilevanza del ruolo ricoperto nel Gruppo, potrebbe ricomprendere somme riconosciute a titolo di patti di non concorrenza e/o patti di stabilità il cui corrispettivo sarà predeterminato in relazione alla durata e all'ampiezza dei vincoli ai patti stessi collegati. Nel caso in cui gli Amministratori Esecutivi abbiano in essere un rapporto di lavoro dipendente con la Società o con il Gruppo: (i) possono beneficiare di benefit non monetari (v. infra-paragrafo 3.5); (ii) possono essere destinatari, in fase di assunzione, di bonus una tantum all'ingresso (c.d. "sign on bonus") ovvero di somme elargite a titolo di rimborso spese "per prima sistemazione" entro il limite massimo del 20% dei compensi fissi annualmente riconosciuti

Le somme maturate a titolo di componente variabile della remunerazione sono assoggettate ad un parziale differimento limitatamente alla componente variabile di breve termine.

Coerentemente con quanto previsto dal Codice di Corporate Governance al quale la Società ha aderito, sulla componente variabile della remunerazione degli Amministratori Esecutivi è prevista l'applicazione, a livello contrattuale, di clausole di c.d. "claw-back", che prevedono l'eventuale restituzione, in tutto o in parte, delle somme erogate ovvero, la non erogazione di remunerazioni maturate ma non ancora erogate, qualora esse siano state determinate sulla base di dati che nei successivi tre anni si siano rivelati manifestamente errati, o frutto di manipolazioni o di condotte illecite.

In considerazione del rapporto e del legame particolare e consolidato con la Società e il Gruppo IGV del Presidente e del CEO non si ravvisano rischi di loro orientamenti sbilanciati sul breve periodo che possano mettere a rischio l'attenzione alla crescita e sostenibilità dei risultati nel medio lungo termine della Società.

Nel caso di un nuovo Amministratore Delegato (qualora nominato), il rapporto tra componente fissa e variabile all'interno del pacchetto complessivo è strutturato in modo tale da focalizzarne l'attenzione sulla crescita e sostenibilità dei risultati nel medio termine,

attenuando i rischi di orientamenti sbilanciati sul breve periodo.

3.2 REMUNERAZIONE DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI

La remunerazione degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli Altri Dirigenti della Società si compone dei seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda (“RAL”) che è definita in base al posizionamento prescelto rispetto al mercato di riferimento, ai livelli di responsabilità e complessità gestite, nonché alla professionalità, esperienza e potenziale di sviluppo del singolo. Tale componente retributiva viene adeguata nel tempo, conformemente all’evoluzione del mercato, valutando le capacità e professionalità acquisite e principalmente, i risultati prodotti ed il potenziale sviluppato;
- una componente variabile annuale lorda (“MBO”) conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi di performance aziendali finanziari e non finanziari, definita in termini quantitativi con riferimento al ruolo ricoperto in azienda (per maggiori dettagli si rinvia a quanto indicato paragrafo 3.4) da erogarsi senza differimento delle somme eventualmente maturate;
- una eventuale componente variabile di medio/lungo termine, attraverso la partecipazione ai piani di incentivazione approvati dal Consiglio di Amministrazione ovvero, in relazione alla natura dei piani stessi, anche dall’Assemblea degli Azionisti.

In considerazione della rilevanza del ruolo ricoperto, la componente fissa attribuita potrà ricomprendere somme riconosciute a titolo di patti di non concorrenza e/o patti di stabilità il cui corrispettivo sarà predeterminato in relazione alla durata e all’ampiezza dei vincoli ai patti stessi collegati.

Le somme maturate a titolo di componente variabile della remunerazione sono assoggettate ad un parziale differimento limitatamente alla componente variabile di medio/lungo termine.

Coerentemente con quanto previsto dal Codice di Corporate Governance, le componenti variabili della remunerazione degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono soggette all’applicazione a livello contrattuale di clausole di c.d. “*claw-back*”, che prevedono l’eventuale restituzione in tutto o in parte delle somme corrisposte, ovvero la non erogazione di remunerazioni maturate ma non ancora erogate, qualora esse siano state determinate sulla base di dati che nei successivi tre anni si siano rivelati manifestamente errati, o frutto di manipolazioni o di condotte illecite.

Come per gli Amministratori Esecutivi anche per gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per gli Altri Dirigenti la componente fissa della remunerazione ricompensa il ruolo ricoperto in termini di ampiezza delle responsabilità e impatto sul business, rispecchiando esperienza, capacità e competenze richieste per ciascuna posizione, nonché il livello di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati di business.

La componente variabile della remunerazione è finalizzata a riconoscere al management i risultati conseguiti, stabilendo un collegamento tra compensi e performance. Gli incentivi premiano il raggiungimento di obiettivi di performance, sia finanziari che non finanziari,

definendo la corresponsione di un premio variabile. Sono stabiliti limiti massimi alla componente variabile della remunerazione legata a sistemi d'incentivazione di natura monetaria.

Il rapporto tra componente fissa e variabile all'interno del pacchetto complessivo per gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche è strutturato in modo tale da focalizzare l'attenzione del management sulla crescita e sostenibilità dei risultati nel medio termine, attenuando i rischi di orientamenti sbilanciati sul breve periodo.

Per gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e gli Altri Dirigenti, possono essere ulteriormente previsti: (i) benefit non monetari (v. infra paragrafo 3.4); (ii) in fase di assunzione, bonus una tantum all'ingresso (c.d. "sign on bonus") ovvero somme elargite a titolo di rimborso spese "per prima sistemazione" entro il limite massimo del 20% dei compensi fissi annualmente riconosciuti; (iii) ulteriori bonus una tantum, stabilite dall'Amministratore Delegato, previo parere favorevole del CRN, nella misura massima del valore della MBO annuale a target.

3.2.1 LA REMUNERAZIONE DEL DIRIGENTE PREPOSTO ALLA REDAZIONE DEI DOCUMENTI CONTABILI SOCIETARI (DIRIGENTE PREPOSTO)

La remunerazione del Dirigente preposto è determinata, nel rispetto delle linee guida descritte al precedente paragrafo 3.2, coerentemente alle mansioni assegnategli.

Le logiche di attribuzione e determinazione di tale remunerazione corrispondono a quelle relative alle remunerazioni degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

3.2.2 LA REMUNERAZIONE DEL DIRIGENTE RESPONSABILE DELLA FUNZIONE INTERNAL AUDIT (RESPONSABILE DELLA FUNZIONE INTERNAL AUDIT)

La remunerazione del Responsabile della funzione di Internal Audit è definita, coerentemente con le funzioni assegnate, dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del CEO ovvero del Presidente della Società, e sentito il parere del Comitato Controllo e Rischi e del Collegio Sindacale, coerentemente alle mansioni assegnategli.

Le logiche di attribuzione e determinazione di tale remunerazione non divergono da quelle relative alle remunerazioni degli Altri Dirigenti.

3.3 GLI INCENTIVI A BREVE TERMINE: LA COMPONENTE VARIABILE ANNUALE (MBO)

La MBO rappresenta la componente variabile annuale della remunerazione conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi di performance aziendali di breve periodo; la sua funzione è quella di indirizzare l'azione del management al perseguimento degli obiettivi finanziari e non finanziari definiti per l'esercizio.

Detti obiettivi sono legati ad una scala d'incentivazione che esprime il premio maturato in relazione al rispettivo grado di conseguimento. Essa prevede, per taluni obiettivi una scala c.d. on/off, mentre per altri obiettivi dei valori minimi al di sotto dei quali la Società non procede al pagamento dell'incentivo (c.d. *entry point*), e dei valori massimi (inclusivi di "*overachievement*") oltre i quali la Società erogherà sempre l'ammontare predefinito, ovvero

la percentuale massima decisa.

In particolare, gli obiettivi della MBO sono i seguenti:

- con riguardo al CEO, in relazione alle deleghe attribuite:
 - ricavi netti 2022 di Gruppo (peso 50%);
 - EBITDA 2022 di Gruppo (peso 50%);
- con riguardo ad un nuovo Amministratore Delegato e Direttore Generale (in caso di nomina nel corso del 2022/2023) l'ammontare pro quota delle sue MBO per l'esercizio in relazione alle deleghe attribuite e al rapporto di lavoro come dirigente della Società saranno in tutto o in parte garantite, ad insindacabile giudizio del Presidente e del Vice Presidente, sulla base delle evidenze dei primi mesi di inserimento in azienda;
- con riguardo agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche:
 - ricavi netti, EBITDA, *cash flow* operativo e progetti di Gruppo dell'esercizio (peso 80%);
 - attività e/o progetti di funzione/*cross function* dell'esercizio delle diverse funzioni aziendali (peso 20%);
- con riguardo agli Altri Dirigenti:
 - ricavi netti, EBITDA, *cash flow* operativo e progetti di Gruppo dell'esercizio (peso ricompreso tra il 40% ed il 60% del totale);
 - attività e/o progetti di funzione/*cross function* dell'esercizio delle diverse funzioni aziendali (parte rimanente).

Il peso della MBO (espressa in percentuale) rispetto alla componente fissa è pari:

- per il Presidente ed il CEO:
 - in relazione alle deleghe attribuite in relazione al mandato di Amministratore Esecutivo della Società, fino ad un massimo del 30% della componente fissa annua lorda approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione alle deleghe attribuite ex art. 2389, comma 3°, cod. civ.;
- per il Direttore Generale (in caso di nomina) fino ad un massimo del 100% del totale dei compensi fissi riconosciuti in relazione alle deleghe attribuite in relazione al mandato di Amministratore Esecutivo della Società e al rapporto di lavoro in essere come dirigente della Società;
- per gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche tra il 30% e il 50% della RAL (fino ad un massimo del 100% in caso di performance eccedenti gli obiettivi dell'esercizio definiti);
- per gli Altri Dirigenti della Società è indicativamente ricompresa tra il 15% e il 30% della RAL (fino ad un massimo del 60% in caso di performance eccedenti gli obiettivi 2021 definiti).

3.4 BENEFIT NON MONETARI

L'offerta retributiva degli Amministratori Esecutivi, degli Altri Dirigenti con Responsabilità

Strategiche e degli Altri Dirigenti della Società è completata con diverse tipologie di benefit non monetari; in particolare, possono essere previsti:

- l'assegnazione di autovetture aziendali in utilizzo anche per ragioni personali, di categorie/valore diversi in relazione al ruolo ricoperto in azienda dagli interessati; a fronte dell'utilizzo personale per l'anno 2021/2022 l'azienda ha addebito al dirigente assegnatario del benefit la somma annua di € 2.437,56 iva inclusa;
- la copertura assicurativa per rimborso delle spese mediche integrative FASDAC per il dirigente e il nucleo familiare;
- la copertura assicurativa rischi viaggio;
- la copertura assicurativa per invalidità permanente da malattia (SARA ASSICURAZIONI).

La Società inoltre prevede una polizza c.d. D&O (Directors & Officers) per la copertura assicurativa della eventuale responsabilità civile verso terzi di tutti gli amministratori, gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategica nell'esercizio delle loro funzioni. Tale polizza copre inoltre le eventuali spese legali.

In considerazione di specifiche condizioni personali, il pacchetto retributivo degli Amministratori Esecutivi, degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli Altri Dirigenti della Società può prevedere la messa a disposizione di un alloggio con spese a carico della Società (che, in quanto benefit, è regolarmente assoggettato a tassazione e contribuzione previdenziale), come pure il rimborso delle spese scolastiche all'estero per i figli se parte delle condizioni concordate al momento dell'assunzione.

Infine, il pacchetto retributivo dei suddetti soggetti potrà prevedere l'erogazione di somme ovvero la fruizione di servizi e/o prestazioni erogate dalla società ex art. 51 D.P.R. n. 917/86 e successive modifiche e/o integrazioni, in relazione agli esiti degli approfondimenti che potranno essere condotti dal Comitato Remunerazioni e Nomine e dal Consiglio di Amministrazione nel corso dell'esercizio.

3.5 INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO SENZA GIUSTA CAUSA O CESSAZIONE DAL RAPPORTO A SEGUITO DI OFFERTA PUBBLICA DI ACQUISTO

Per gli Amministratori non Esecutivi nonché per il Presidente e per il CEO (anche con riferimento al rapporto di lavoro subordinato in essere in qualità di dirigente della Società) non sono previste indennità in caso di cessazione dalla carica per qualsiasi motivo.

3.6 REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE

La remunerazione dei componenti effettivi del Collegio Sindacale è determinata dall'Assemblea previa proposta del Consiglio di Amministrazione o degli stessi azionisti e consta di una componente fissa annua lorda.

Così come per gli amministratori, anche per i sindaci la Società prevede una polizza c.d. D&O (Directors & Officers) per la copertura assicurativa della eventuale responsabilità civile verso

terzi nell'esercizio delle loro funzioni. Tale polizza copre pure le eventuali spese legali.

3.7 DEROGHE CONSENTITE ALLA PRESENTE POLITICA

In presenza di Circostanze Eccezionali – per tali intendendosi, conformemente a quanto disposto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, solamente le situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurare la capacità di stare sul mercato – la Società potrà derogare ai seguenti elementi della presente Politica:

- 3.7.1 variazione del rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile;
- 3.7.2 variazione degli obiettivi di performance e/o dei rispettivi pesi, relativamente alle componenti variabili annuali (MBO) e agli eventuali incentivi monetari a medio lungo termine qualora deliberate;
- 3.7.3 attribuzione di un bonus annuale (sostitutivo e/o aggiuntivo rispetto alla MBO) parametrato rispetto ad obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNR e, se del caso, sentito il parere del Collegio Sindacale;
- 3.7.4 attribuzione di un bonus monetario una tantum;
- 3.7.5 attribuzione di particolari indennità;
- 3.7.6 tipologia di benefit riconosciuti.

Tali deroghe potranno essere approvate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta o comunque sentito il parere del CNR con delibera motivata e seguendo la "Procedura sulle operazioni con parti correlate del Gruppo IGV S.p.A.".

Pagina bianca

SEZIONE II

COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2021/2022 E ALTRE INFORMAZIONI

Parte prima

Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021/2022 agli amministratori e sindaci di I Grandi Viaggi S.p.A.. L'illustrazione di alcune voci e ulteriori informazioni è reperibile anche nella Sezione I della presente Relazione. Nel merito, la politica di remunerazione definita per l'esercizio 2021/2022 ("Politica 2021") è stata oggetto di verifica del Comitato Remunerazioni e Nomine in occasione della valutazione periodica che è stata condotta dal Comitato medesimo nella riunione del 22 dicembre 2021. All'esito della verifica il Comitato Remunerazioni e Nomine ha confermato la coerenza e conformità delle retribuzioni erogate agli amministratori e sindaci della Società, nel corso dell'esercizio 2021/2022, alla Politica 2021.

Con riferimento alla componente variabile annuale (MBO), pari al 30% della remunerazione totale deliberata, il Comitato in data 18 gennaio 2023, sulla base delle informazioni ricevute in merito ai risultati dell'esercizio 2021/2022, ha verificato il mancato raggiungimento dei presupposti per l'erogazione della quota variabile del compenso al Presidente e al Vicepresidente della Società.

I compensi sono indicati per competenza nella TABELLA 1- schema 7-bis- R.E. riportata nella seconda parte della Sezione II e verranno corrisposti nel corso dell'esercizio 2022/2023.

Si specifica, infine, che nel corso dell'esercizio non sono stati nominati Altri dirigenti con responsabilità strategiche.

1. Compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione nell'esercizio 2021/2022

Nel corso dell'esercizio 2021/2022, il Consiglio di Amministrazione della Società è risultato composto dagli amministratori di seguito indicati:

Amministratori Esecutivi: Dottor LUIGI MARIA CLEMENTI (Presidente), dott.ssa CORINNE CLEMENTI (Vicepresidente, nonché dirigente della Società)

Amministratori non Esecutivi: Professor CARLO ANDREA MORTARA (indipendente), dott.ssa TINA MARCELLA AMATA (indipendente), Avvocato ELEONORA OLIVIERI (indipendente), dott. FABRIZIO PRETE (indipendente), dott. NICOLA BASTIONI (indipendente).

I due comitati istituiti al proprio interno risultano così composti:

- per il Comitato Interno Controllo e Gestione Rischi gli amministratori, signori CARLO ANDREA MORTARA (indipendente con funzione di Presidente), TINA MARCELLA AMATA (indipendente) e FABRIZIO PRETE (indipendente); - per il Comitato Remunerazioni e Nomine gli amministratori, signori ELEONORA OLIVIERI (con funzione di Presidente), CARLO ANDREA MORTARA (indipendente).

a) Compensi degli amministratori non esecutivi

L'Assemblea del 24 febbraio 2022 ha stabilito in € 420.000,00 il compenso annuale lordo complessivo spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione, conferendo mandato al Consiglio di Amministrazione per la suddivisione e definizione dei compensi spettanti agli amministratori investiti di particolari cariche in conformità con l'atto costitutivo, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma del cod. civ.

Nella seduta del 15 marzo 2022, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la ripartizione dei compensi da riconoscere a ciascun amministratore tenendo conto della partecipazione ai

due comitati istituiti al proprio interno.

Ai membri del Consiglio di Amministrazione vengono rimborsate le spese documentate sostenute per l'espletamento dell'incarico.

(b) Compensi del Presidente del Consiglio di Amministrazione

In applicazione della Politica 2021, al dott. Luigi Maria Clementi sono stati erogati, a titolo di componente fissa annuale lorda i seguenti compensi:

- euro 270.000,00 lordi in relazione alla sua carica di componente e Presidente del Consiglio di Amministrazione, nonché in relazione alle deleghe che gli sono state attribuite ex art. 2389, comma 3°, cod. civ..

Il dott. Luigi Maria Clementi ha poi percepito altri compensi dalle controllate per gli incarichi di amministratore ivi ricoperti, indicati e meglio precisati nella Tabella 1 della Parte Seconda della presente Relazione alla quale si rinvia.

(c) Compensi del Vice Presidente

In applicazione della Politica 2021, alla dott.ssa Corinne Clementi sono stati erogati: (I) a titolo di componente fissa annuale lorda il compenso di € 75.000,00 in relazione alla sua carica di componente e Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione; euro 81.913,00 lordi in relazione al rapporto di lavoro dipendente in qualità di dirigente della Società.

La dott.ssa Corinne Clementi ha poi percepito altri compensi dalle controllate per gli incarichi di amministratore ivi ricoperti, indicati e meglio precisati nella Tabella 1 della Parte Seconda della presente Relazione alla quale si rinvia.

2. Compensi dei componenti del Collegio Sindacale nell'esercizio 2021/2022

Nel corso dell'esercizio 2021/2022 il Collegio Sindacale della Società è risultato composto dai seguenti sindaci effettivi: MARCO MORONI (con funzione di Presidente), LAURA CERLIANI E LUCA VALDAMERI.

L'Assemblea del 24 Febbraio 2022 ha fissato, per il triennio 2022-2024 il compenso annuo del Collegio Sindacale in euro 56.000,00 lordi, suddivisi in euro 24.000,00 per il Presidente e in euro 16.000,00 per ciascuno dei due sindaci effettivi.

Parte seconda

Nelle Tabelle di cui alla presente seconda parte della Sezione II della relazione sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2021/2022 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate e collegate. Le informazioni di cui alle tabelle 1, 2, e 3B sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2021/2022 hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, o di Dirigente con Responsabilità Strategiche.

1. Compensi corrisposti nell'esercizio 2021/2022

TABELLA 1- schema 7-bis- Regolamento emittenti

Coerentemente alle disposizioni Consob:

- Nella colonna (1) i “**Compensi fissi**” sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza:
 - (i) gli emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) gettoni di presenza; (iii) rimborsi spese forfettari; (iv) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex art. 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell'eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.
- Nella colonna (2) i “**Compensi per la partecipazione a comitati**” sono indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l'amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.
- Nella colonna (3) sezione “**Bonus e altri incentivi**” sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. L'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio non si è ancora realizzata e anche per la parte del *bonus* eventualmente soggetta a differimento. In nessun caso sono inclusi i valori delle *stock-option* assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 3B e 4, riga(III).
- Con riguardo alla colonna (3), sezione “**Partecipazione agli utili**”, l'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.
- Nella colonna (4) “**Benefici non monetari**” è indicato il valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

- Nella colonna (5) “**Altri compensi**” sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell'organo di amministrazione, nell'ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difformi da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.
- Nella colonna (6) “**Totale**” sono sommate le voci da (1) a (5).
- Nella colonna (7) “**Fair value dei compensi equity**” è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A.
- Nella colonna (8) “**Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro**” sono indicati i compensi maturati, anche se non ancora corrisposti, per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e per impegni di non concorrenza. L'importo dei compensi per impegni di non concorrenza è indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.
- Nella riga (III) sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.

Scheda 7bis: TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche nell'esercizio di riferimento

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione ai comitati		(3) compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) altri compensi	(6) totale	(7) fair value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Clementi Luigi Maria	Presidente												
(I) compensi nella società che redige il Bilancio				270.000,00 a							270.000,00		
(II) compensi da società controllate e collegate				335.000,00 a							335.000,00		
Clementi Corinne	Vice Presidente												
(I) compensi nella società che redige il Bilancio				75.000,00 a							75.000,00		
(II) compensi nella società che redige il Bilancio				81.913,00 c							81.913,00		
(I) compensi da società controllate e collegate				90.000,00 a							90.000,00		
Mortara Carlo Andrea	Amministratore	1/11/2021 - 31/10/2022	approv. Bilancio 31/10/2024	20.000,00 a							20.000,00		
Amata Tina Marcella	Amministratore	1/11/2021 - 31/10/2022	approv. Bilancio 31/10/2024	15.000,00 a							15.000,00		
Olivieri Eleonora	Amministratore	1/11/2021 - 31/10/2022	approv. Bilancio 31/10/2024	15.000,00 a							15.000,00		
Prete Fabrizio	Amministratore	1/11/2021 - 31/10/2022	approv. Bilancio 31/10/2024	15.000,00 a							15.000,00		
Bastioni Nicola	Amministratore	1/11/2021 - 31/10/2022	approv. Bilancio 31/10/2024	10.000,00 a							10.000,00		
Moroni Marco	Presidente Collegio Sindacale	1/11/2021 - 31/10/2022	approv. Bilancio 31/10/2024	24.000,00 a							24.000,00		
Valdameri Luca	Sindaco Effettivo	1/11/2021 - 31/10/2022	approv. Bilancio 31/10/2024	16.000,00 a							16.000,00		
Ceriani Laura	Sindaco Effettivo	1/11/2021 - 31/10/2022	approv. Bilancio 31/10/2024	16.000,00 a							16.000,00		
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	N.A.												
(I) Totale Compensi nella società che redige il Bilancio				557.913,00			-				557.913,00		
(II) Totale Compensi da controllate e collegate				425.000,00							425.000,00		
(III) TOTALE				982.913,00			-				982.913,00		

Legenda colonna 1): a) emolumenti deliberati dall'assemblea - b) compensi per lo svolgimento di particolari cariche - c) retribuzioni fisse da lavoro dipendente - d) Comitato Controllo Interno