



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

AI SENSI DELL'ART. 123 *TER* TUF

(MODELLO DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO TRADIZIONALI)

I.M.A. INDUSTRIA MACCHINE AUTOMATICHE S.P.A.

WWW.IMA.IT

DATA DI APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE: 14 MARZO 2018

Signori Azionisti,

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

Vi proponiamo, pertanto,

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

Ozzano dell'Emilia, 14 marzo 2018

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Alberto Vacchi

INDICE

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

POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E CIRCOSTANZE CHE DETERMINANO L'INSORGERE DEL DIRITTO E L'EVENTUALE COLLEGAMENTO TRA TALI TRATTAMENTI E LE PERFORMANCE DELLA SOCIETÀ	17
INFORMAZIONI SU COPERTURE ASSICURATIVE, PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE	17
POLITICA RETRIBUTIVA EVENTUALMENTE SEGUITA CON RIFERIMENTO: (I) AGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, (II) ALL'ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE A COMITATI, E (III) ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI (E.G.: PRESIDENTE, VICE PRESIDENTE)	17
DEFINIZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA (UTILIZZANDO LE POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ COME RIFERIMENTO)	18
SEZIONE II	19
TABELLA 1.....	20
Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai direttori generali	20
Compensi corrisposti agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	36
TABELLA 2.....	38
<i>Stock-option</i> assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	38
TABELLA 3A.....	39
Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock-option</i> , a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	39
TABELLA 3B	40
Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	40
Informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	47
TABELLA 1.....	47

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali.....	47
TABELLA 2.....	47
Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	47

GLOSSARIO

CODICE/CODICE DI AUTODISCIPLINA

Il Codice di Autodisciplina delle società quotate, approvato nel luglio 2014 dal Comitato per la Corporate *Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, ANIA, ASSOGESTIONI, ASSONIME e CONFINDUSTRIA, come successivamente integrato e modificato nel luglio 2015.

CONSIGLIO

Il Consiglio di Amministrazione di IMA.

COMITATO

Il comitato che raggruppa tutte le funzioni, le competenze e i poteri suggeriti o attribuiti dal codice al Comitato per le Nomine, Comitato per le Remunerazioni e Comitato Controllo e Rischi.

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

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

IMA O LA SOCIETÀ

L'emittente azioni quotate cui si riferisce la Relazione.

POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

Quanto descritto nella Sezione I della Relazione.

REGOLAMENTO EMITTENTI

Il Regolamento Consob 14 maggio 1999, n. 11971.

REGOLAMENTO PARTI CORRELATE

Il Regolamento Consob 12 marzo 2010, n. 17221.

RELAZIONE

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

TUF

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

SEZIONE I

Il numero dei componenti del Consiglio di IMA è di tredici; di essi solo il Presidente ed Amministratore Delegato Alberto Vacchi, il Consigliere Delegato Andrea Malagoli ed il Consigliere Delegato Giovanni Pecchioli sono considerati amministratori esecutivi.

L'attuale Consiglio è stato nominato dall'Assemblea dei Soci il 28 aprile 2015, in conseguenza della cessazione, a tale data, del mandato del precedente Consiglio.

In quella circostanza di tempo l'Assemblea dei Soci ha altresì determinato il compenso lordo annuo spettante a ciascun consigliere e previsto l'istituzione di un trattamento di fine mandato per gli amministratori designati dal Consiglio a rivestire il ruolo di amministratori esecutivi, da commisurarsi per ciascuno di essi ad una percentuale pari al 11% (undici per cento) della parte fissa del rispettivo emolumento annuo; il mandato dei consiglieri verrà pertanto a scadenza in occasione dell'Assemblea dei Soci chiamata ad approvare il bilancio chiuso al 31 dicembre 2017.

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

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

* * * * *

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

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

La direzione delle risorse umane inoltra al Comitato una proposta – redatta sulla base delle linee dettate dall'Amministratore Delegato – ed elabora un documento relativo alla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

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

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

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

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

2. INTERVENTO DI UN COMITATO PER LA REMUNERAZIONE, SUA COMPOSIZIONE, COMPETENZE E MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO

Alla data di approvazione della Relazione, in seno al Consiglio è costituito un unico comitato: nella seduta consiliare del 28 aprile 2015 è stato infatti deliberato di istituire, in seguito al rinnovo del Consiglio approvato dall'Assemblea dei Soci in pari data, un unico comitato che raggruppa tutte le funzioni, le competenze e i poteri suggeriti o attribuiti dal Codice al Comitato per le Nomine, al Comitato per le Remunerazioni e al Comitato Controllo e Rischi.

In considerazione della composizione del Consiglio di IMA, l'Organo Amministrativo della Società ha ritenuto che un singolo comitato potesse garantire il raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Codice.

Il Comitato, analogamente al Consiglio, scadrà alla data dell'Assemblea dei Soci chiamata ad approvare il bilancio chiuso al 31 dicembre 2017.

Il Comitato è attualmente composto da tre amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti nelle persone di:

CONSIGLIERE	REQUISITI DI INDIPENDENZA
PAOLO FRUGONI	Indipendente secondo TUF e Codice di Autodisciplina
PIERANTONIO RIELLO	Indipendente secondo TUF e Codice di Autodisciplina
MARIA CARLA SCHIAVINA	Consigliere non Esecutivo

Nel corso della riunione del 15 maggio 2015, il Consigliere indipendente Paolo Frugoni è stato nominato Presidente del Comitato.

Il Consiglio, in data 27 aprile 2015, ha valutato i richiamati Consiglieri Paolo Frugoni, Maria Carla Schiavina e Pierantonio Riello in possesso dell'adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria, che il Codice, richiede sia posseduta da almeno uno dei componenti del Comitato.

Alle riunioni partecipa anche il Presidente del Collegio Sindacale o un suo delegato; possono comunque partecipare anche gli altri sindaci.

Peraltro nessun consigliere partecipa alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte circa la propria remunerazione.

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

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

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

- a) la predisposizione della Relazione sulla Remunerazione da presentare all'Assemblea degli Azionisti;
- b) il riscontro dei parametri conseguiti, relativi alla remunerazione variabile dei consiglieri con incarichi speciali per l'esercizio 2016;
- c) la remunerazione e i meccanismi di incentivazione relativi agli emolumenti da corrisondersi per gli incarichi speciali per l'anno 2017;
- d) la valutazione periodica della politica per la remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- e) i criteri per la determinazione degli emolumenti da corrisondersi per il particolare

incarico di Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili Societari.

Le riunioni sono state oggetto di regolare verbalizzazione.

A talune riunioni del Comitato, su invito espresso del Comitato stesso, ha altresì partecipato il responsabile della funzione *internal audit*.

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

Si dà atto che la Procedura per le Operazioni con Parti Correlate, approvata dal Consiglio in data 1 dicembre 2010, prevede che la stessa non trovi applicazione, con riferimento alla remunerazione, nei seguenti casi:

- a) deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2389, co. 1, c.c., relative ai compensi spettanti ai membri del consiglio di amministrazione e del comitato esecutivo;
- b) deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'assemblea ai sensi dell'articolo 2389, co. 3, c.c.;
- c) deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2402 c.c., relative ai compensi spettanti ai membri del collegio sindacale;
- d) Operazioni, con Parti Correlate, di Importo Esiguo, come definite dalla procedura stessa;
- e) deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori e consiglieri investiti di particolari cariche, diverse da quelle indicate al precedente punto b), nonché degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, a condizione che:
 - (i) la Società abbia adottato una politica di remunerazione;
 - (ii) nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto un comitato costituito esclusivamente da amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti;
 - (iii) sia stata sottoposta all'approvazione o al voto consultivo dell'assemblea una relazione che illustri la politica di remunerazione;
 - (iv) la remunerazione assegnata sia coerente con tale politica.

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

La Società, che si è avvalsa dell'intervento di esperti indipendenti per la predisposizione della Politica sulla Remunerazione nel corso degli anni 2012 e 2013 e, in particolare, della consulenza della società EY S.p.A., già Ernst & Young S.p.A., che ha redatto un parere riguardante gli aspetti giuslavoristici e fiscali in materia di compenso degli amministratori esecutivi, ha ritenuto di non avvalersi di tale supporto a partire dall'anno 2014.

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

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

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

In quest'ottica, la Politica sulla Remunerazione deliberata nell'anno 2015 prevede in favore degli amministratori esecutivi la retribuzione fissa associata a una componente variabile; quest'ultima da quantificare sia in base a risultati con un orizzonte annuale sia in base a risultati con un orizzonte di medio-lungo periodo e, quindi, triennale. Per gli amministratori esecutivi, come detto, è stato stabilito di riconoscere inoltre una quota a titolo di trattamento di fine mandato.

All'esito della procedura descritta al precedente paragrafo 1 *supra* sono stati confermati per l'esercizio 2017 gli obiettivi inerenti la componente variabile degli amministratori esecutivi.

È stato altresì deliberato che:

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

A tale riguardo, al fine di adeguare la Società alle più recenti disposizioni, sono state introdotte clausole che consentono alla Società di chiedere la restituzione da parte degli amministratori esecutivi delle componenti variabili della remunerazione versate o di trattenere le somme

oggetto di differimento, determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (c.d. *clawback clause*).

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

Per quanto riguarda tale ultima componente il lasso di tempo di riferimento della retribuzione variabile di medio-lungo termine è così stato fissato nel quadriennio 2017/2020.

Anche per i dirigenti con responsabilità strategiche, al fine di allineare i principi posti a presidio della politica della remunerazione loro dedicata a quella degli amministratori esecutivi, è previsto che per ogni obiettivo delle componenti variabili vengano stabilite delle soglie minime e che il loro mancato raggiungimento non dia luogo al pagamento del corrispondente *payout*.

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

Sono infine state introdotte anche per i dirigenti con responsabilità strategiche clausole che consentono alla Società di chiedere loro la restituzione delle componenti variabili della remunerazione versate o di trattenere le somme oggetto di differimento, determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (cd. *clawback clause*).

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

AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE

Alla data della Relazione gli amministratori esecutivi hanno conseguito obiettivi di *performance* al raggiungimento dei quali è prevista la corresponsione di uno specifico *payout* in relazione sia alla remunerazione variabile di breve periodo sia alla remunerazione variabile di lungo periodo; quanto a quest'ultima, che, a tale data completa l'orizzonte triennale assegnato, viene evidenziato il raggiungimento dei *target* per gli anni 2015, 2016 e 2017.

In considerazione della cessazione del mandato del Consiglio alla data dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio chiuso al 31 dicembre 2017 gli Amministratori Esecutivi potranno riscattare la quota annualmente versata a titolo di trattamento di fine mandato ad una polizza assicurativa. I medesimi peraltro potranno esercitare la facoltà, alla ricorrenza dei requisiti di

rinnovo del mandato e di istituzione di un trattamento di fine mandato per un ulteriore triennio, di sommare gli importi maturandi a quelli già accantonati.

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

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

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

- a) la retribuzione fissa ha un peso pari a circa il 39% della retribuzione complessiva;
- b) la retribuzione variabile di breve termine, che ha un orizzonte annuale, è pari, al raggiungimento del 100% degli obiettivi, a circa il 16% della retribuzione complessiva;
- c) la retribuzione variabile di medio-lungo termine, che ha un orizzonte triennale, è pari, al raggiungimento del 100% degli obiettivi, a circa il 41% della retribuzione complessiva;
- d) la quota a titolo di trattamento di fine mandato ha un peso pari a circa il 4% della retribuzione complessiva.

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

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

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

Per quanto riguarda la retribuzione variabile di medio-lungo termine la valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi verrà effettuata di anno in anno. Tuttavia, al terzo anno, gli

amministratori investiti di particolari cariche avranno diritto di percepire il *bonus* loro spettante solo nel caso in cui la media dei risultati complessivi nel triennio sia positiva: infatti l'obiettivo si considera conseguito anche nel caso in cui lo stesso sia raggiunto nell'ultimo anno del piano, nonostante i *target* legati a uno o a entrambi gli anni precedenti non siano ottenuti.

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

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

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

La politica per la remunerazione definita per i dirigenti con responsabilità strategiche di IMA prevede, come già per il passato, una componente variabile che è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*.

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

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

- a) la retribuzione fissa ha un peso pari a circa il 46% della retribuzione complessiva;
- b) la retribuzione variabile di breve termine, che ha un orizzonte annuale, è pari, al raggiungimento del 100% degli obiettivi, a circa il 20% della retribuzione complessiva;
- c) la retribuzione variabile di medio-lungo termine, che ha un orizzonte triennale, è pari, al raggiungimento del 100% degli obiettivi, a circa il 34% della retribuzione complessiva.

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

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

Per quanto riguarda la retribuzione variabile di medio-lungo termine la valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi verrà effettuata di anno in anno. Tuttavia, al quarto anno, i

dirigenti con responsabilità strategiche avranno diritto di percepire il *bonus* loro spettante solo nel caso in cui la media dei risultati complessivi nel quadriennio sia positiva: infatti l'obiettivo si considera conseguito anche nel caso in cui lo stesso sia raggiunto nell'ultimo anno del piano, nonostante i *target* legati a uno o a entrambi gli anni precedenti non siano ottenuti.

I dirigenti con responsabilità strategiche hanno conseguito tutti gli obiettivi di *performance* al raggiungimento dei quali è prevista la corresponsione di uno specifico *payout* in relazione sia alla remunerazione variabile di breve periodo sia alla remunerazione variabile di lungo periodo; quanto a quest'ultima, che, come specificato al precedente paragrafo 4, è basata sull'orizzonte temporale 2017/2020, hanno invero raggiunto i *target* per l'anno 2017.

6. POLITICA SUI *BENEFIT* NON MONETARI

Gli amministratori esecutivi e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche beneficiano di taluni *benefit* non monetari usuali per il tipo di società, quali l'uso dell'autovettura aziendale.

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

AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE

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

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

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

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

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

- a) per quanto riguarda la retribuzione variabile di breve termine a parametri quantitativi che prendono in considerazione vendite, EBITDA e capitale circolante netto della Società e del Gruppo o di uno specifico settore di attività;
- b) per quanto riguarda la retribuzione variabile di medio-lungo termine a parametri quantitativi che prendono in considerazione l'EBITDA del Gruppo e il *consensus forecast* del titolo IMA.

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

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

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

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

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

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

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

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

Sono previsti, sia per gli amministratori esecutivi sia per i dirigenti con responsabilità strategiche, di meccanismi di correzione *ex post*: infatti la Società si riserva di chiedere loro la restituzione delle componenti variabili della remunerazione versate o di trattenere le somme oggetto di differimento, determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (cd. *clawback clause*).

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

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

Non esistono pertanto clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

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

Alla data della Relazione, la Società non ha stipulato accordi che prevedono indennità in caso di cessazione dalla carica: non sono stati infatti stipulati accordi c.d. *golden parachute*, né per gli amministratori, né per i dirigenti con responsabilità strategiche. È peraltro stato oggetto di approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci in data 28 aprile 2015 il trattamento di fine mandato per gli amministratori esecutivi.

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

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

I Dirigenti con responsabilità strategiche beneficiano delle coperture assicurative obbligatorie.

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

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

L'assemblea degli azionisti in data 28 aprile 2015 che ha proceduto alla nomina del Consiglio, fissando la scadenza del relativo mandato alla data di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2015, ha altresì fissato il compenso lordo su base annua per ciascuno degli amministratori in euro 20.000.

Due consiglieri non esecutivi percepiscono, oltre al richiamato compenso lordo su base annua, una remunerazione per consulenze professionali principalmente, l'uno, in materia fiscale e contabile, cui si aggiungono adempimenti di natura tributaria ed amministrativa e di assistenza per operazioni straordinarie, in particolare, di *M&A*, rese in favore delle società del Gruppo tramite lo studio associato di cui detiene la maggioranza delle quote e, l'altro, in materia di *corporate communication*.

Gli amministratori indipendenti, al pari degli altri amministratori, che sono stati chiamati a fare parte del Comitato percepiscono ciascuno un compenso lordo su base annua pari a euro 15.000.

Alla data della Relazione, il dott. Alberto Vacchi, come deliberato dal Consiglio in data 28 aprile 2015, ricopre la carica di Presidente e di Amministratore Delegato della Società. In tal caso il Consiglio nella determinazione della politica retributiva tiene conto della circostanza che l'amministratore è altresì delegato allo svolgimento di particolari incarichi.

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

Per predisporre la politica di remunerazione la Società ha in via preventiva svolto un'attività di *benchmarking* condotta su un campione di società quotate al segmento STAR di Borsa Italiana relativamente alla struttura della remunerazione degli amministratori e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

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

- a) perimetro soggettivo di individuazione dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- b) incidenza componente variabile sul totale dei compensi corrisposti;
- c) incidenza emolumenti per cariche ricoperte in società controllate.

L'attività di *benchmarking* per la predisposizione della politica generale per la remunerazione degli amministratori esecutivi ha avuto riguardo all'informativa fornita nei bilanci chiusi al 31 dicembre 2015.

SEZIONE II

La sezione è articolata in due parti e illustra:

- a) nominativamente i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo della Società;
- b) a livello aggregato i compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche: infatti, pur non essendo la Società “di minori dimensioni” ai sensi dell’art. 3, comma 1 lett. f) del Regolamento Parti Correlate, alcun dirigente con responsabilità strategica nel corso dell’esercizio ha percepito compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai soggetti indicati nella lett. a) *supra*.

TABELLA 1

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai direttori generali

[migliaia di euro]

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DALLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI NON EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Marco Vacchi	Presidente Onorario	2017	Approvazione bilancio al 31.12.2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€20,00						€ 20,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 14,00						€ 14,00		
(III) Totale				€ 34,00						€		

								34,00		
Dettaglio compensi fissi										
(i) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea				€ 34,00						
(ii) gettoni di presenza										
(iii) rimborsi spese forfettari										
(iv) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche										
(v) retribuzioni fisse al lordo degli oneri previdenziali e fiscali										
Alberto Vacchi	Presidente e Amministratore Delegato	2017	Approvazione bilancio al 31.12.2017							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 842,00		€ 1.962,91		€ 15,54		€ 2.820,45
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 5,06						€ 5,06
(III) Totale				€ 847,06		€ 1.962,91		€ 15,54		€ 2.825,51

				1				51		
Dettaglio compensi fissi										
(i) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea				€ 25,06						
(ii) gettoni di presenza										
(iii) rimborsi spese forfettari										
(iv) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche				€ 822,00						
(v) retribuzioni fisse al lordo degli oneri previdenziali e fiscali										
Andrea Malagoli	Consigliere Delegato	2017	Approva zione bilancio al 31.12.201 7							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 685,00		€ 988,05		€ 16,90		€ 1.689,95
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 19,48						€ 19,48
(III) Totale				€		€		€ 16,90		€

				704,48			988,05					1.709,43		
Dettaglio compensi fissi														
(i) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea				€ 39,48										
(ii) gettoni di presenza														
(iii) rimborsi spese forfettari														
(iv) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche				€ 665,00										
(v) retribuzioni fisse al lordo degli oneri previdenziali e fiscali														
Maria Carla Schiavina [*]	Consigliere	2017	Approvazione bilancio al 31.12.2017											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€20,00	€ 15,00							€ 35,00		
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				€ 20,00	€ 15,00							€ 35,00		

[*] Componente del Comitato													
Dettaglio compensi fissi													
(i) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea				€ 20,00									
(ii) gettoni di presenza													
(iii) rimborsi spese forfettari													
(iv) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche													
(v) retribuzioni fisse al lordo degli oneri previdenziali e fiscali													
Gianluc a Vacchi	Consigliere	2017	Approva zione bilancio al 31.12.201 7										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€20,00								€ 20,00	
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				€ 20,00								€ 20,00	
Dettaglio compensi fissi													

(i) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea				€ 20,00								
(ii) gettoni di presenza												
(iii) rimborsi spese forfettari												
(iv) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche												
(v) retribuzioni fisse al lordo degli oneri previdenziali e fiscali												
Pierantonio Riello [*]	Consigliere	2017	Approvazione bilancio al 31.12.2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€20,00	€ 15,00					€ 35,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 20,00	€ 15,00					€ 35,00		
[*] Componente del Comitato												
Dettaglio compensi fissi												
(i) emolumenti di competenza deliberati				€ 20,00								

dall'assemblea													
(ii) gettoni di presenza													
(iii) rimborsi spese forfettari													
(iv) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche													
(v) retribuzioni fisse al lordo degli oneri previdenziali e fiscali													
Luca Poggi [**]	Consigliere	2017	Approva zione bilancio al 31.12.201 7										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€20,00						€ 1.165,0 6	€1.185 ,06		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 616,96	€ 616,96		
(III) Totale				€ 20,00						€ 1.782,0 2	€ 1.802, 02		
[**] Compensi per consulenze professionali percepiti tramite partecipazione di maggioranza													

nello Studio Associato Poggi & Associati												
Dettaglio compensi fissi												
(i) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea				€ 20,00								
(ii) gettoni di presenza												
(iii) rimborsi spese forfettari												
(iv) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche												
(v) retribuzioni fisse al lordo degli oneri previdenziali e fiscali												
Marco Galliani	Consigliere	2017	Approva zione bilancio al 31.12.201 7									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€20,00							€ 20,00	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 20,00							€ 20,00	

Dettaglio compensi fissi												
(i) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea				€ 20,00								
(ii) gettoni di presenza												
(iii) rimborsi spese forfettari												
(iv) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche												
(v) retribuzioni fisse al lordo degli oneri previdenziali e fiscali												
Paolo Frugoni [*]	Consigliere	2017	Approva zione bilancio al 31.12.201 7									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€20,00	€ 15,00					€ 35,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 20,00	€ 15,00					€ 35,00		
[*] Componente del Comitato												
Dettaglio compensi fissi												

(i) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea				€ 20,00									
(ii) gettoni di presenza													
(iii) rimborsi spese forfettari													
(iv) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche													
(v) retribuzioni fisse al lordo degli oneri previdenziali e fiscali													
Valenti na Volta	Consigliere	2017	Approva zione bilancio al 31.12.201 7										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€20,00							€ 20,00		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				€ 20,00							€ 20,00		
Dettaglio compensi fissi													
(i) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea				€ 20,00									

(ii) gettoni di presenza																			
(iii) rimborsi spese forfettari																			
(iv) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche																			
(v) retribuzioni fisse al lordo degli oneri previdenziali e fiscali																			
Rita Rolli	Consigliere	2017	Approva zione bilancio al 31.12.201 7																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€20,00													€ 20,00		
(II) Compensi da controllate e collegate																			
(III) Totale				€ 20,00												€ 20,00			
Dettaglio compensi fissi																			
(i) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea				€ 20,00															
(ii) gettoni di presenza																			
(iii) rimborsi spese forfettari																			

(iv) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche												
(v) retribuzioni fisse al lordo degli oneri previdenziali e fiscali												
Stefano Cataudella [****]	Consigliere	2017	Approva zione bilancio al 31.12.201 7									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€20,00				€ 3,67	€ 485,00	€ 508,67		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 47,73					€ 150,00	€ 197,73		
(III) Totale				€ 67,73				€ 3,67	€ 635,00	€ 706,40		
Dettaglio compensi fissi												
(i) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea				€ 67,73								
(ii) gettoni di presenza												
(iii) rimborsi spese forfettari												
(iv) compensi ricevuti per lo svolgimento di												

particolari cariche												
(v) retribuzioni fisse al lordo degli oneri previdenziali e fiscali												
[****] Compensi per consulenze professionali												
Giovan ni Pecchio li	Consigliere Delegato	2017	Approva zione bilancio al 31.12.201 7									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 450,00		€ 783,31		€ 16,90		€ 1.250, 21		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 19,07						€ 19,07		
(III) Totale				€ 469,07		€ 783,31		€ 16,90		€ 1.269, 28		
Dettaglio compensi fissi												
(i) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea				€ 39,07								
(ii) gettoni di presenza												

(iii) rimborsi spese forfettari										
(iv) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche				€ 430,00						
(v) retribuzioni fisse al lordo degli oneri previdenziali e fiscali										
Schiavone Panni Francesco	Presidente	2017	Approvazione bilancio al 31.12.2018							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€23,00					€ 23,00	
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale				€ 23,00					€ 23,00	
Dettaglio compensi fissi										
(i) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea				€ 23,00						
(ii) gettoni di presenza										
(iii) rimborsi spese forfettari										
(iv) compensi ricevuti per lo svolgimento di										

particolari cariche											
(v) retribuzioni fisse al lordo degli oneri previdenziali e fiscali											
Riccardo Pinza	Sindaco Effettivo	2017	Approva zione bilancio al 31.12.201 8								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€17,00						€ 17,00	
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 22,00						€ 22,00	
(III) Totale				€ 39,00						€ 39,00	
Dettaglio compensi fissi											
(i) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea				€ 39,00							
(ii) gettoni di presenza											
(iii) rimborsi spese forfettari											
(iv) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche											

(v) retribuzioni fisse al lordo degli oneri previdenziali e fiscali												
Robert a De Simone	Sindaco Effettivo	2017	Approva zione bilancio al 31.12.2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€17,00							€ 17,00	
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 16,25							€ 16,25	
(III) Totale				€ 33,25							€ 33,25	
Dettaglio compensi fissi												
(i) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea				€ 33,25								
(ii) gettoni di presenza												
(iii) rimborsi spese forfettari												
(iv) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche												
(v) retribuzioni fisse al lordo degli oneri												

previdenziali e fiscali									
-------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Compensi corrisposti agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

[migliaia di euro]

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPE RTA LA CARICA	SCADENZA DALLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZ IONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI NON EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZ IONE AGLI UTILI					
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	NUMERO TRE											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 1.225,71		€ 1.849,87		€ 25,34		€ 3.100,92		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 451,00						€ 451,00		

(III) Totale	€ 1.676,7 1		€ 1.849,8 7		€25,34		€ 3.551. 92		
---------------------	---------------------------	--	---------------------------	--	---------------	--	---------------------------	--	--

TABELLA 2

***Stock-option* assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Non essendo previsti per i componenti dell'organo di amministrazione, per i direttori generali e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche piani di *stock-option*, non viene utilizzata la tabella 2.

TABELLA 3A

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock-option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Non essendo previsti per i componenti dell'organo di amministrazione, per i direttori generali e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche piani di *stock-option*, non viene utilizzata la tabella 3A.

TABELLA 3B

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

[migliaia di euro]

A	B	1	2			3			4
COGNOME E NOME	CARICA	PIANO	BONUS DELL'ANNO			BONUS DI ANNI PRECEDENTI			ALTRI BONUS
			EROGABILE/EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIÙ EROGABILI	EROGABILE/EROGATI	ANCORA DIFFERITI	
VACCHI ALBERTO	PRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO								
(I) COMPENSI NELLA SOCIETÀ CHE REDIGE IL BILANCIO		PIANO BREVE-PERODO (15.05.2017)	€ 462,91						
		PIANO MEDIO LUNGO-PERODO (15.05.2015)	€ 1.500,00				€ 3.000,00		
		PIANO C							

		(DATA RELATIVA DELIBERA)							
(II) COMPENSI DA CONTROLLATE E COLLEGATE		PIANO A (DATA RELATIVA DELIBERA)							
		PIANO B (DATA RELATIVA DELIBERA)							
		PIANO C (DATA RELATIVA DELIBERA)							
(III) TOTALE			€ 1.962,91				€ 3.000,00		
A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
COGNOME E NOME	CARICA	PIANO	BONUS DELL'ANNO			BONUS DI ANNI PRECEDENTI			ALTRI BONUS
			EROGABILE/EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIÙ EROGABILI	EROGABILE/EROGATI	ANCORA DIFFERITI	

MALAGOLI ANDREA	CONSIGLIERE DELEGATO								
(I) COMPENSI NELLA SOCIETÀ CHE REDIGE IL BILANCIO		PIANO BREVE- PERIODO (15.05.201 7)	€ 208,05			€ 5,20			
		PIANO MEDIO LUNGO- PERIODO (15.05.201 5)	€ 780,00				€ 1.980,00		
		PIANO C (DATA RELATIVA DELIBERA)							
(II) COMPENSI DA CONTROLLATE E COLLEGATE		PIANO A (DATA RELATIVA DELIBERA)							
		PIANO B (DATA							

¹ Bonus relativi a risultati di periodi precedenti, realizzati per valori inferiori alle stime effettuate in occasione degli accantonamenti annuali.

		RELATIVA DELIBERA)							
		PIANO C (DATA RELATIVA DELIBERA)							
(III) TOTALE			€ 988,05			€ 5,20	€ 1.980,00		
A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
COGNOME E NOME	CARICA	PIANO	BONUS DELL'ANNO			BONUS DI ANNI PRECEDENTI			ALTRI BONUS
			EROGABILE/EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIÙ EROGABILI	EROGABILE/EROGATI	ANCORA DIFFERITI	
PECCHIOLI GIOVANNI	CONSIGLIERE DELEGATO								
(I) COMPENSI NELLA SOCIETÀ CHE REDIGE IL BILANCIO		PIANO BREVE-PERODO (15.05.2017)	€ 333,31						
		PIANO MEDIO LUNGO-	€ 450,00				€ 900,00		

		PERIODO (15.05.2015)						
		PIANO C (DATA RELATIVA DELIBERA)						
(II) COMPENSI DA CONTROLLATE E COLLEGATE		PIANO A (DATA RELATIVA DELIBERA)						
		PIANO B (DATA RELATIVA DELIBERA)						
		PIANO C (DATA RELATIVA DELIBERA)						
(III) TOTALE			€ 783,31			€ 900,00		
A	B	(1)	(2)			(3)		(4)

COGNOME E NOME	CARICA	PIANO	BONUS DELL'ANNO			BONUS DI ANNI PRECEDENTI			ALTRI BONUS
			EROGABILE/EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIÙ EROGABILI	EROGABILE/EROGATI	ANCORA DIFFERITI	
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	NUMERO TRE								
(I) COMPENSI NELLA SOCIETÀ CHE REDIGE IL BILANCIO		PIANO BREVE-PERIODO (27.04.2017)	€ 781,12						
		PIANO MEDIO LUNGO-PERIODO (27.04.2017)		€ 1.068,75	Anno 2020				
		PIANO C (DATA RELATIVA DELIBERATA)							
(II) COMPENSI DA CONTROLLATE		PIANO A							

E COLLEGATE	(DATA RELATIVA DELIBERA)							
	PIANO B (DATA RELATIVA DELIBERA)							
	PIANO C (DATA RELATIVA DELIBERA)							
(III) TOTALE		€ 781,12	€ 1.068,75					

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

TABELLA 1

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

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
FRUGONI PAOLO	Consigliere	IMA	100.000	N/A	20.000-	80.000
GALLIANI MARCO	Consigliere	IMA	2.600	N/A	N/A	2.600
VACCHI MARCO	Consigliere	IMA	40.000	N/A	N/A	40.000
POGGI LUCA	Consigliere	IMA	127.838	N/A	N/A	127.838
SCHIAVONE PANNI FRANCESCO	Presidente del Collegio Sindacale	IMA	N/A	700	N/A	700

TABELLA 2

Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	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
TRE	IMA	7.000	N/A	N/A	7.000
	GIMATT [*]	10.434	N/A	3.717.200	456.400

[*] In data 26 giugno 2017 GIMA TT ha deliberato **(i)** di aumentare gratuitamente il capitale sociale per Euro 330.000,00, **(ii)** di frazionare le azioni ordinarie in circolazione secondo il rapporto di numero 100 nuove azioni ordinarie ogni numero 1 azione ordinaria posseduta, successivamente all'esecuzione dell'aumento di capitale di cui sopra, e **(iii)** di eliminare l'indicazione del valore nominale delle azioni ordinarie, successivamente all'esecuzione dell'aumento di capitale di cui sopra.