



LANDI RENZO S.p.A.

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2018

ai sensi degli artt. 123-ter Testo Unico della Finanza e 84-quater del Regolamento Emittenti

Emittente: Landi Renzo S.p.A.

Sito Web: www.landirenzogroup.com/it/

Data di approvazione della Relazione: 15 marzo 2018

INDICE

GLOSSARIO.....	4
SEZIONE I.....	5
1. INTRODUZIONE.....	5
2. FINALITÀ E PRINCIPI	7
3. COMITATO PER LA REMUNERAZIONE.....	7
3.1 Composizione e funzionamento del Comitato per la Remunerazione (ex art. 123-bis, secondo comma, lettera d), del Testo Unico)	7
3.2 Competenze del Comitato per la Remunerazione	7
4. POLITICA DI REMUNERAZIONE	8
4.1 Amministratori esecutivi	9
4.2 Amministratori non-esecutivi	11
4.3 Compensi previsti per la partecipazione ai comitati	11
4.4 Direttore generale	11
4.5 Dirigenti con responsabilità strategiche	11
4.6 Benefici non monetari	13
4.7 Piani di incentivazione a base azionaria	13
4.8 Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari	13
4.9 Indennità degli amministratori in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto (ex art. 123-bis, primo comma, lettera i), del Testo Unico)	13
4.10 Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche	13
4.11 Politica retributiva seguita con riferimento ad amministratori indipendenti ed allo svolgimento di particolari incarichi. Sistemi di pagamento differito	13
SEZIONE II.....	15
PRIMA PARTE	15
1. COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	15
2. COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE	17
3. COMPENSI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	18
SECONDA PARTE	20
TABELLE 1 (schema 7-bis): Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al direttore generale e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	21
TABELLE 3B (schema 7-bis): Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione	27
TABELLA 1 (schema 7-ter): Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale	29

GLOSSARIO

Accordo di Ottimizzazione: l'accordo di ottimizzazione della struttura finanziaria di Gruppo sottoscritto, in data 27 marzo 2017, dalla Società e dalle proprie società controllate A.E.B. S.p.A. (successivamente fusa per incorporazione in Landi Renzo con efficacia a partire dal 21 dicembre 2017), Eighteen Sound S.r.l. e Sound&Vision S.r.l. (successivamente cedute a B&C Speakers S.p.A. in data 11 dicembre 2017 e pertanto non più parte di tale accordo, non facendo più parte del Gruppo), Safe S.p.A., Lovato Gas S.p.A. ed Emmegas S.r.l., con il ceto bancario.

Borsa Italiana: Borsa Italiana S.p.A..

Codice di Autodisciplina: il codice di autodisciplina delle società quotate approvato nel marzo 2006 dal Comitato per la *Corporate Governance* (come successivamente modificato) e promosso da Borsa Italiana, Abi, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, accessibile al pubblico sul sito web del Comitato per la *Corporate Governance* alla pagina <http://www.borsaitaliana.it/comitato-corporate-governance/codice/codice.htm>.

Cod. civ.: il codice civile.

Collegio Sindacale: il collegio sindacale dell'Emittente.

Consiglio di Amministrazione: il consiglio di amministrazione dell'Emittente.

EBITDA Adjusted: l'EBITDA *adjusted* che sarà proposto dal Comitato per la Remunerazione e definito dal Consiglio di Amministrazione ai fini della politica della remunerazione.

Emittente o Landi Renzo o Società: Landi Renzo S.p.A.

Esercizio 2017: l'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2017.

Esercizio 2018: l'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2018.

Istruzioni al Regolamento di Borsa: le istruzioni al regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.

Regolamento di Borsa: il regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.

Regolamento Emittenti: il Regolamento emanato da Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 (come successivamente modificato) concernente la disciplina degli emittenti.

Relazione: la relazione sulla remunerazione, ai sensi degli artt. 123-*bis* Testo Unico e 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

Testo Unico: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza), come successivamente modificato.

SEZIONE I

1. INTRODUZIONE

La Società definisce e applica una politica generale sulle remunerazioni volta ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi del gruppo Landi Renzo.

La definizione della politica è il risultato di un processo chiaro e trasparente nel quale rivestono un ruolo centrale l'assemblea degli azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Comitato per la Remunerazione della Società, costituito secondo quanto disposto dal Regolamento di Borsa ai fini dell'ottenimento e del mantenimento della qualifica di emittente sul segmento STAR. In particolare, ciascuno dei sopra menzionati organi sociali è investito delle seguenti funzioni.

(a) *Assemblea dei soci*

In tema di remunerazioni, l'assemblea dei soci:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2364, primo comma, n. 3), cod. civ.;
- ai sensi dell'art. 123-ter, sesto comma, del Testo Unico, esprime un proprio parere consultivo non vincolante sulla sezione della Relazione che descrive la politica sulla remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche come definita dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato per la Remunerazione); e
- delibera sugli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati a componenti del Consiglio di Amministrazione, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis del Testo Unico.

(b) *Consiglio di Amministrazione*

In tema di remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione; un componente di suddetto Comitato deve possedere una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive; il Consiglio di Amministrazione valuta le competenze del soggetto al momento della nomina;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato per la Remunerazione;

- approva la relazione sulla remunerazione, redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico, la cui prima parte è sottoposta al voto non vincolante da parte dell'assemblea dei soci;
- predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, gli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-bis del Testo Unico; e
- attua gli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, su delega dell'assemblea dei soci.

(c) ***Comitato per la Remunerazione***

Per ogni informazione relativa alle competenze e funzioni del Comitato per la Remunerazione si rinvia alla sezione prima, paragrafo 3, della presente Relazione.

(d) ***Amministratori esecutivi***

In tema di remunerazioni, gli amministratori esecutivi:

- sottopongono al Comitato per la Remunerazione i progetti degli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari o, se del caso, coadiuvano il Comitato per la Remunerazione nella elaborazione dei medesimi;
- forniscono al Comitato per la Remunerazione ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica generale di remunerazione, con particolare riguardo alle remunerazioni dei dirigenti aventi responsabilità strategiche; e
- attuano le politiche di remunerazione della Società in coerenza con la presente Relazione.

(e) ***Collegio Sindacale***

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente ed esprime, in particolare, il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli amministratori esecutivi e, più in generale, degli amministratori investiti di particolari cariche; nell'esprimere il parere verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato per la Remunerazione al Consiglio di Amministrazione con la politica generale sulle remunerazioni.

Inoltre il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Comitato per la Remunerazione sono responsabili della corretta attuazione della politica sulle remunerazioni e vigilano affinché alla medesima sia data adeguata esecuzione.

Nel definire la politica generale sulle remunerazioni, la Società non ha utilizzato come riferimento alcuna politica retributiva di altre società.

2. FINALITÀ E PRINCIPI

La politica della remunerazione applicata dalla Società è volta ad assicurare la competitività con il mercato di riferimento ed una adeguata valutazione delle *performance*, nonché l'allineamento degli interessi degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, attraverso la creazione di un forte legame tra retribuzione e *performance* individuali. I principi che sono alla base politica della remunerazione applicata dalla Società, le finalità perseguite e la politica della remunerazione stessa sono coerenti con la politica della retribuzione applicata in precedenza dalla Società.

3. COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

3.1 Composizione e funzionamento del Comitato per la Remunerazione (ex art. 123-bis, secondo comma, lettera d), del Testo Unico)

Il Comitato per la Remunerazione risulta, alla data della presente Relazione, composto da tre consiglieri, nelle persone dei Signori Ivano Accorsi, in qualità di presidente, e Sara Fornasiero, entrambi amministratori non esecutivi e indipendenti, nonché del Sig. Angelo Iori, amministratore non esecutivo.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2016 ha determinato di corrispondere a ciascuno dei membri del Comitato per la Remunerazione un compenso annuo lordo per l'attività svolta pari ad Euro 7.500 per ciascuno degli esercizi al 31 dicembre 2016, 2017 e 2018.

Il Comitato per la Remunerazione è dotato di un proprio regolamento interno, che prevede, tra l'altro, che l'Amministratore Delegato possa prendere parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione, senza diritto di voto, a condizione che le discussioni e le relative deliberazioni non vertano su proposte relative alla propria remunerazione.

Nel corso dell'Esercizio 2017, il Comitato per la Remunerazione ha tenuto cinque riunioni, della durata media di 29 minuti. Nel corso dell'Esercizio 2017, la partecipazione dei consiglieri Sig. Ivano Accorsi, della Sig.ra Sara Fornasiero e del Sig. Angelo Iori è stata pari al 100%. Alle riunioni hanno partecipato anche i componenti del Collegio Sindacale.

Per l'anno in corso sono previste almeno due riunioni del Comitato per la Remunerazione di cui una già tenutasi in data 15 marzo 2018. Le riunioni del Comitato per la Remunerazione sono state regolarmente verbalizzate e il Presidente del Comitato ne ha dato informazione al primo Consiglio di Amministrazione utile.

3.2 Competenze del Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione ha il compito di formulare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione, in assenza dei diretti interessati quando questi facciano parte del Comitato, in merito alla remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli amministratori che ricoprono particolari cariche, e alla fissazione degli

obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione, nonché valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, vigilando sulla loro applicazione e formulando raccomandazioni generali in materia e monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato per la Remunerazione ha avuto la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti e non ha ritenuto necessario avvalersi di consulenti esterni, affidandosi al supporto delle strutture interne. Inoltre, il Comitato per la Remunerazione non si è avvalso dei servizi di alcun consulente al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive.

Nel corso dell'Esercizio 2017, il Comitato per la Remunerazione ha formulato proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alla remunerazione dell'Amministratore Delegato, Sig. Cristiano Musi e del Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Stefano Landi, ed alla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione. Inoltre, ha altresì verificato l'applicazione delle proposte precedentemente formulate riguardanti la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli amministratori esecutivi per la chiusura dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017.

4. **POLITICA DI REMUNERAZIONE**

In tema di remunerazione, lo statuto prevede che al Consiglio di Amministrazione venga attribuito, da parte dell'Assemblea, per il periodo di durata del mandato, un emolumento che può essere formato da una parte fissa e una variabile, quest'ultima commisurata al raggiungimento di determinati obiettivi e/o ai risultati economici conseguiti dalla Società.

La Società ritiene che la politica di remunerazione così come stabilita dal Consiglio di Amministrazione sia coerente con il perseguimento degli interessi a medio-lungo termine dell'Emittente. In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito che la parte variabile della remunerazione incida per una percentuale rilevante sul compenso complessivo anche in rapporto alla componente fissa. Inoltre, una porzione preponderante di tale parte variabile sarà correlata ad obiettivi specifici e strategici della *performance* della Società, quale ad esempio l'EBITDA e il fatturato, dati finanziari di chiara percezione per il mercato.

La coerenza con il perseguimento degli interessi a medio-lungo termine dell'Emittente è anche garantita dalle modalità di corresponsione della parte variabile, secondo soglie a scalare rispetto agli obiettivi di *performance* raggiunti. Conseguentemente, qualora tutti gli obiettivi di *performance* fossero raggiunti, sarebbe corrisposto a titolo di remunerazione variabile l'intero ammontare massimo della remunerazione variabile; al contrario, qualora nessuno degli obiettivi di *performance* fosse raggiunto, nulla sarebbe corrisposto a titolo di remunerazione variabile.

Infine, la coerenza con il perseguimento degli interessi a lungo termine dell'Emittente è altresì garantita dalla previsione che una parte della remunerazione variabile sia anche calcolata sull'incremento (in termini assoluti) dell'EBITDA Adjusted conseguito

complessivamente nel triennio 2016-2018 in confronto a quello complessivamente previsto, per lo stesso periodo, nel piano industriale pluriennale (2016-2018) utilizzato a supporto dell'Accordo di Ottimizzazione. In tale ipotesi, tale porzione variabile della remunerazione sarebbe corrisposta solo al termine del triennio in costanza di rapporto del beneficiario con la Società.

In ogni caso, è previsto in Euro 2.000.000 il limite massimo di remunerazione variabile complessiva, valevole per il triennio e per tutti gli Amministratori esecutivi.

A tale proposito si prevede che il Consiglio di Amministrazione possa introdurre, con separato regolamento, specifici meccanismi a tutela sia della Società sia degli amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche in ipotesi di anticipata cessazione del rapporto di amministrazione o dirigenziale per specifiche cause (ad esempio, dimissioni e/o revoca con o senza giusta causa, causa di forza maggiore, ecc.).

Il Consiglio di Amministrazione ha confermato la politica di remunerazione per la parte variabile degli amministratori e dirigenti della Società per l'Esercizio 2018 in sostanziale continuità con quella già approvata per l'Esercizio 2017, fatto salvo il dovuto allineamento ed aggiornamento della medesima rispetto all'evolversi del *business* della Società.

4.1 **Amministratori esecutivi**

La parte fissa della remunerazione degli amministratori esecutivi, ferma restando la facoltà per il Consiglio di Amministrazione di attribuire agli amministratori investiti di particolari cariche eventuali ulteriori compensi ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, del cod. civ., è stata determinata dall'Assemblea ordinaria degli azionisti del 29 aprile 2016, come tempo per tempo modificata alla luce dell'aumento e successiva diminuzione del numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

Per quanto riguarda la parte variabile della remunerazione, il Regolamento di Borsa, ai fini dell'ottenimento della qualifica di STAR, richiede che la Società abbia nominato al proprio interno un Comitato per la Remunerazione e che abbia previsto che una parte significativa della remunerazione degli amministratori esecutivi e degli alti dirigenti abbia natura incentivante.

Conseguentemente, il Comitato per la Remunerazione, in occasione della relativa riunione del Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2018, ha comunicato al Consiglio stesso di ritenere opportuno che, al fine di soddisfare l'ulteriore requisito relativo alla parte variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche richiesto alle società quotate sul Segmento STAR, vengano individuati degli obiettivi particolarmente sfidanti al cui raggiungimento condizionare la corresponsione di detta parte variabile per l'Esercizio 2018. Il Comitato per la Remunerazione ha proposto di individuare tali obiettivi tenendo in considerazione, tra l'altro, il ruolo degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche, l'impegno agli stessi richiesto per lo svolgimento dei propri compiti nonché il posizionamento della Società sul mercato, le dimensioni e le prospettive di sviluppo della stessa.

Sulla base delle indicazioni fornite dal Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione riunitosi nella medesima data ha sottolineato come la corresponsione

della parte variabile dovesse essere determinata in modo da (i) tener conto del requisito secondo cui una parte significativa della remunerazione dell'amministratore esecutivo deve essere legata ai risultati economici conseguiti dall'Emittente e/o al raggiungimento di obiettivi preventivamente indicati dal Consiglio di Amministrazione; e (ii) tale da assicurare l'allineamento degli interessi degli amministratori esecutivi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, con il consenso del Collegio Sindacale, la corresponsione in favore di ciascuno degli amministratori esecutivi di una parte variabile della remunerazione, condizionata al raggiungimento di obiettivi specifici individuati nel fatturato e nell'EBITDA Adjusted del Gruppo, fissati dal Consiglio di Amministrazione. In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito che:

- (a) una porzione dell'ammontare della remunerazione variabile, pari al 40% della rispettiva remunerazione fissa annua lorda per l'Esercizio 2018, sia determinata nel seguente modo:
 - (i) in misura pari al 20%, al raggiungimento dell'obiettivo fissato nel fatturato di Gruppo;
 - (ii) in misura pari all'80%, al raggiungimento dell'obiettivo fissato nell'EBITDA Adjusted di Gruppo;
- (b) qualora tutti e due gli obiettivi individuati nel fatturato e nell'EBITDA Adjusted del Gruppo dovessero essere raggiunti, sarà corrisposto a titolo di remunerazione variabile a ciascun amministratore esecutivo l'intero ammontare massimo della remunerazione variabile, e cioè il 40% della remunerazione fissa annua lorda spettante a ciascuno degli stessi;
- (c) qualora nessuno dei due obiettivi individuati nel fatturato e nell'EBITDA Adjusted di Gruppo dovesse essere raggiunto, nulla sarà corrisposto a titolo di remunerazione variabile agli amministratori esecutivi;
- (d) qualora solo uno dei suddetti obiettivi dovesse essere raggiunto, sarà corrisposto a ciascun amministratore esecutivo la corrispondente percentuale del compenso variabile annuo lordo;
- (e) un'ulteriore parte della remunerazione variabile sarà anche calcolata sull'incremento (in termini assoluti) dell'EBITDA Adjusted conseguito complessivamente nel triennio 2016-2018 in confronto a quello complessivamente previsto, per lo stesso periodo, nel piano industriale pluriennale (2016-2018) utilizzato a supporto dell'Accordo di Ottimizzazione. Tale remunerazione è pari al 5% del suddetto incremento sino ad un ammontare massimo, di tale ulteriore remunerazione variabile da corrispondersi, che non sia superiore al doppio della media delle remunerazioni annue di base percepite a qualsiasi titolo nel triennio (o nel minor periodo di carica). Tale porzione variabile della remunerazione sarà corrisposta solo al termine del triennio in costanza di rapporto del beneficiario con la Società, ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione di introdurre specifici meccanismi a tutela sia della Società sia degli amministratori in ipotesi di anticipata cessazione del

rapporto di amministrazione per specifiche cause (ad esempio, dimissioni e/o revoca con o senza giusta causa, causa di forza maggiore, ecc.); infine

- (f) il limite massimo della remunerazione variabile complessiva, valevole per il triennio e per tutti gli Amministratori esecutivi, è fissato in Euro 2.000.000.

4.2 Amministratori non-esecutivi

La remunerazione annua lorda degli amministratori non esecutivi non sarà legata al raggiungimento, da parte della Società, di risultati economici e sarà, invece, commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi per lo svolgimento del proprio ruolo.

4.3 Compensi previsti per la partecipazione ai comitati

La Società, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2016, ha stabilito di corrispondere un compenso specifico, pari ad Euro 7.500 agli amministratori che siano anche membri di un comitato interno al Consiglio stesso, segnatamente il Comitato Controllo e Rischi e il Comitato per la Remunerazione.

4.4 Direttore generale

Alla data della presente Relazione, la Società non ha nominato alcun Direttore Generale.

4.5 Dirigenti con responsabilità strategiche

Con riferimento alla remunerazione in parte variabile degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, tra i requisiti necessari per ottenere e mantenere la qualifica di STAR, le vigenti disposizioni legislative e regolamentari richiedono che una parte significativa della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche abbia anch'essa natura incentivante, essendo la sua corresponsione condizionata al raggiungimento di obiettivi individuali e/o aziendali.

Alla luce di ciò e sulla base delle indicazioni fornite dal Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 15 marzo 2018 ha deliberato la corresponsione in favore dei dirigenti con responsabilità strategiche che dovessero essere tempo per tempo individuati di una parte variabile della remunerazione, condizionata al raggiungimento di obiettivi specifici individuati nel fatturato e nell'EBITDA Adjusted del Gruppo fissati dal Consiglio di Amministrazione. In tale sede, il Consiglio di Amministrazione ha inoltre stabilito che:

- (a) per l'Esercizio 2018, la parte variabile della remunerazione da attribuirsi a ciascuno dei dirigenti con responsabilità strategiche sia individuata in misura pari al 35% della parte fissa lorda della remunerazione corrisposta a ciascuno di essi;
- (b) la parte variabile sia determinata nel seguente modo:
 - (i) in misura pari al 40% della parte variabile dell'emolumento da corrispondersi a ciascun dirigente con responsabilità strategiche, al raggiungimento degli obiettivi aziendali di fatturato e EBITDA

Adjusted di Gruppo, con le modalità ed i meccanismi previsti per gli amministratori esecutivi;

- (ii) in misura pari al 60% della parte variabile dell'emolumento da corrispondersi a ciascun dirigente con responsabilità strategiche al raggiungimento degli obiettivi individuali individuati dall'Amministratore Delegato (o dalla diversa funzione competente);
- (c) qualora dovessero essere raggiunti tutti e due gli obiettivi aziendali individuati nel fatturato e nell'EBITDA Adjusted di Gruppo, unitamente agli specifici obiettivi individuali, sarà corrisposto a ciascuno dei dirigenti con responsabilità strategiche l'intero compenso variabile annuo lordo, pari al 35% della parte fissa lorda della remunerazione di ciascuno degli stessi;
- (d) qualora non dovessero essere raggiunti né i due obiettivi aziendali individuati nel fatturato e nell'EBITDA Adjusted di Gruppo, né gli obiettivi individuali specifici fissati per ciascun dirigente, nulla sarà corrisposto a titolo di remunerazione variabile ai dirigenti con responsabilità strategiche come sopra individuati;
- (e) qualora i dirigenti con responsabilità strategiche come sopra individuati dovessero raggiungere tutti e due gli obiettivi aziendali individuati nel fatturato e nell'EBITDA Adjusted di Gruppo, ma non anche gli obiettivi individuali come sopra per ciascuno di essi individuati, sarà corrisposto a ciascuno di tali dirigenti un compenso variabile annuo lordo pari al 40% del totale della parte variabile dell'emolumento allo stesso spettante;
- (f) qualora i dirigenti con responsabilità strategiche come sopra individuati dovessero raggiungere i rispettivi obiettivi individuali ma non anche tutti e due gli obiettivi aziendali individuati nel fatturato e nell'EBITDA Adjusted di Gruppo, a ciascuno di tali dirigenti sarà corrisposto un compenso variabile annuo lordo pari al 60% del totale della parte variabile dell'emolumento allo stesso spettante;
- (g) qualora i dirigenti con responsabilità strategiche come sopra individuati dovessero raggiungere i rispettivi obiettivi individuali e/o uno solo dei due obiettivi aziendali individuati nel fatturato e nell'EBITDA Adjusted di Gruppo, a tale dirigente sarà corrisposto un compenso variabile annuo lordo pari al 60% del totale della parte variabile dell'emolumento allo stesso spettante e la relativa percentuale della parte della remunerazione variabile allo stesso spettante per il raggiungimento di tale obiettivo aziendale; infine
- (h) un'ulteriore parte della remunerazione variabile sarà anche calcolata sull'incremento (in termini assoluti) dell'EBITDA Adjusted conseguito complessivamente nel triennio 2016-2018 in confronto a quello complessivamente previsto, per lo stesso periodo, nel piano industriale pluriennale (2016-2018) utilizzato a supporto dell'Accordo di Ottimizzazione. Tale remunerazione è pari al 5% del suddetto incremento sino ad un ammontare massimo di tale ulteriore remunerazione variabile da corrispondersi che non sia superiore al doppio della media della remunerazione annua lorda (RAL) percepita nel triennio (o nel minor periodo in cui è stato ricoperto il ruolo di

dirigente con responsabilità strategiche). Tale porzione variabile della remunerazione sarà corrisposta solo al termine del triennio in costanza di rapporto del beneficiario con la Società, ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione di introdurre specifici meccanismi a tutela sia della Società sia dei dirigenti con responsabilità strategiche in ipotesi di anticipata cessazione del rapporto di dirigenziale per specifiche cause (ad esempio, dimissioni e/o revoca con o senza giusta causa, causa di forza maggiore, ecc.).

Tenuto conto della struttura societaria ed organizzativa di Landi Renzo, alla data della presente Relazione la Società non ha ritenuto necessario identificare ulteriori dirigenti con responsabilità strategiche, altre figure dirigenziali che abbiano il potere e la responsabilità, direttamente od indirettamente, della pianificazione, direzione e controllo delle attività dell'Emittente.

4.6 Benefici non monetari

La generale politica di remunerazione della Società prevede l'attribuzione di benefici non monetari a favore di alcuni componenti del Consiglio di Amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche, quale l'assegnazione di un'auto aziendale, nei termini da concordarsi con l'ufficio del personale.

4.7 Piani di incentivazione a base azionaria

Alla data della presente Relazione, non sono previsti piani di incentivazione basati su strumenti finanziari a favore di componenti del Consiglio di Amministrazione, di dipendenti o collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato, ovvero di componenti del Consiglio di Amministrazione, dipendenti o collaboratori di altre società controllanti o controllate.

4.8 Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari

Alla data della presente Relazione, la Società non ha stipulato accordi che prevedano clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

4.9 Indennità degli amministratori in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto (ex art. 123-bis, primo comma, lettera i), del Testo Unico)

Alla data della presente Relazione, non sono in essere accordi tra la Società ed i componenti del suo Consiglio di Amministrazione che prevedano il pagamento di indennità in caso di dimissioni, licenziamento e/o revoca senza giusta causa ovvero in qualunque caso di cessazione del rapporto di lavoro a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

4.10 Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche

La politica sulla remunerazione approvata dall'Emittente non prevede altre coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche in aggiunta a quelle obbligatorie.

4.11 Politica retributiva seguita con riferimento ad amministratori indipendenti ed allo svolgimento di particolari incarichi. Sistemi di pagamento differito

Alla data della presente Relazione, la Società non ha adottato alcuna politica retributiva con riferimento agli amministratori indipendenti ed allo svolgimento di particolari cariche.

Con riferimento ai sistemi di pagamento differito, il Consiglio di Amministrazione ha previsto che un porzione della remunerazione variabile degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche (ossia la parte calcolata sull'incremento - in termini assoluti - dell'EBITDA Adjusted conseguito al termine del triennio 2016-2018 in confronto a quello complessivamente previsto, per lo stesso periodo, nel piano industriale utilizzato a supporto dell'Accordo di Ottimizzazione, sulla base di una percentuale prefissata) sia corrisposta al beneficiario solo al termine del triennio in costanza di rapporto di quest'ultimo con la Società.

SEZIONE II

PRIMA PARTE

1. COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Stefano Landi, Presidente del Consiglio di Amministrazione e consigliere esecutivo

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 28 aprile 2017 ha deliberato di attribuire al Sig. Stefano Landi (i) un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 100.000, in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione, e (ii) un compenso fisso lordo per l'Esercizio 2017 pari a Euro 300.000 da intendersi *pro rata temporis*, in qualità di amministratore investito di particolari cariche.

Nel corso dell'Esercizio 2017, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Stefano Landi, ha percepito compensi per Euro 367.954, benefici non monetari pari ad Euro 6.624, i quali corrispondono al valore dei compensi in natura, ed Euro 7.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione

Inoltre il Sig. Stefano Landi ha percepito compensi pari ad Euro 2.028 per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione delle società controllate Lovato Gas S.p.A. e Safe S.p.A.

Tenuto conto del raggiungimento degli obiettivi di *performance* fissati per l'Esercizio 2017, è stato corrisposto al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Stefano Landi, un compenso variabile per l'Esercizio 2017 pari a Euro 120.000.

Cristiano Musi, consigliere esecutivo e Amministratore Delegato

In data 28 aprile 2017, l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato di attribuire al consigliere esecutivo, Sig. Cristiano Musi, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 12.500. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 28 aprile 2017 ha deliberato di attribuire al Sig. Cristiano Musi un compenso fisso lordo per l'Esercizio 2017 pari ad Euro 87.500 da intendersi *pro rata temporis*, in qualità di amministratore investito di particolari cariche.

A partire dalla sua nomina avvenuta in data 28 aprile 2017, l'Amministratore Delegato, Sig. Cristiano Musi, ha percepito per il periodo di durata in carica durante l'Esercizio 2017 compensi per Euro 66.667, benefici non monetari pari ad Euro 2.856, i quali corrispondono al valore dei compensi in natura, ed Euro 5.000 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Tenuto conto del raggiungimento degli obiettivi di *performance* fissati per l'Esercizio 2017, è stato corrisposto all'Amministratore Delegato, Sig. Cristiano Musi, un compenso variabile per l'Esercizio 2017 pari a Euro 120.000.

Nel corso dell'Esercizio 2017, il Sig. Cristiano Musi ha altresì percepito un compenso pari ad Euro 233.333 per la qualifica di dirigente della Società.

Giovanna Domenichini, consigliere non esecutivo

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2016 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, nonché Presidente Onorario del Consiglio di Amministrazione, Sig.ra Giovanna Domenichini, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 15.000.

Nel corso dell'Esercizio 2017, il consigliere non esecutivo, Sig.ra Giovanna Domenichini, ha percepito compensi per Euro 15.000, nonché Euro 4.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Silvia Landi, consigliere non esecutivo

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2016 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, Sig.ra Silvia Landi, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 12.500.

Nel corso dell'Esercizio 2017, il consigliere non esecutivo, Sig.ra Landi, ha percepito compensi per Euro 12.500, ed Euro 7.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Angelo Iori, consigliere non esecutivo

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2016 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, Sig. Angelo Iori, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 12.500.

Nel corso dell'Esercizio 2017, il consigliere non esecutivo, Sig. Angelo Iori, ha percepito compensi per Euro 12.500, Euro 7.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, ed Euro 15.000 a titolo di compensi per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi ed al Comitato per la Remunerazione.

Anton Karl, consigliere non esecutivo

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2016 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, Sig. Anton Karl, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 12.500.

Nel corso dell'Esercizio 2017, il consigliere non esecutivo, Sig. Anton Karl, ha percepito compensi per Euro 12.500, ed Euro 7.000 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Sara Fornasiero, consigliere indipendente

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2016 ha deliberato di attribuire al consigliere indipendente, Sig.ra Sara Fornasiero, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 12.500.

Nel corso dell'Esercizio 2017, il consigliere indipendente, Sig.ra Sara Fornasiero, ha percepito compensi per Euro 12.500, Euro 7.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, ed Euro 15.000 a titolo

di compensi per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi ed al Comitato per la Remunerazione ed Euro 5.000 a titolo di compensi per la partecipazione alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

Ivano Accorsi, consigliere indipendente

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2016 ha deliberato di attribuire al consigliere indipendente, Sig. Ivano Accorsi, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 12.500.

Nel corso dell'Esercizio 2017, il consigliere indipendente, Sig. Ivano Accorsi, ha percepito compensi per Euro 12.500, Euro 7.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, ed Euro 15.000 a titolo di compensi per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi ed al Comitato per la Remunerazione.

Claudio Carnevale, consigliere esecutivo

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2016 aveva deliberato di attribuire al consigliere esecutivo, Sig. Claudio Carnevale (i) un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 12.500, in qualità di amministratore, e (ii) un compenso fisso lordo per l'esercizio 2016 pari ad Euro 200.000 su base annua, in qualità di amministratore investito di particolari cariche.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 28 aprile 2017 - nell'ambito della riorganizzazione aziendale tesa, tra le altre cose, a verificare l'adeguatezza del sistema di conferimento delle deleghe a livello della Società e delle società controllate rispetto alle loro specifiche esigenze - ha, tra le altre, revocato tutte le attribuzioni di poteri conferite agli amministratori, tra cui anche quelle conferite al dott. Claudio Carnevale.

A fine luglio 2017, il consigliere ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica ed ha percepito per il periodo di durata in carica durante l'Esercizio 2017 compensi per Euro 71.401, benefici non monetari pari ad Euro 3.699, i quali corrispondono al valore dei compensi in natura ed Euro 370 per la carica di consigliere di Amministrazione della società controllata Emmegas S.r.l.

2. COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE

Eleonora Briolini, Presidente del Collegio Sindacale

L'assemblea ordinaria riunitasi in data 29 aprile 2016 ha deliberato di attribuire al Presidente del Collegio Sindacale, dott.ssa Eleonora Briolini, un compenso annuo lordo pari ad Euro 35.000, oltre al rimborso delle spese documentate sostenute dalla stessa nell'esercizio della funzione.

Nel corso dell'Esercizio 2017, la dott.ssa Eleonora Briolini ha percepito compensi per Euro 35.000.

Diana Rizzo, sindaco effettivo

L'assemblea ordinaria riunitasi in data 29 aprile 2016 ha deliberato di attribuire al sindaco effettivo, dott.ssa Diana Rizzo, un compenso annuo lordo pari ad Euro 25.000,

oltre al rimborso delle spese documentate sostenute dalla stessa nell'esercizio della funzione.

Nel corso dell'Esercizio 2017, la dott.ssa Diana Rizzo ha percepito compensi per Euro 25.000.

Massimiliano Folloni, sindaco effettivo

L'assemblea ordinaria riunitasi in data 29 aprile 2016 aveva deliberato di attribuire al sindaco effettivo, dott. Massimiliano Folloni, un compenso annuo lordo pari ad Euro 25.000, oltre al rimborso delle spese documentate dallo stesso sostenute nell'esercizio della funzione.

Si segnala che, in data 19 maggio 2017, è prematuramente scomparso il sindaco effettivo dott. Massimiliano Folloni.

Per il periodo di durata in carica nel corso dell'Esercizio 2017, il dott. Massimiliano Folloni ha percepito compensi per Euro 9.384.

Inoltre, al dott. Massimiliano Folloni sono stati riconosciuti per il periodo di durata in carica nel corso dell'Esercizio 2017 compensi pari ad Euro 15.013 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale ricoperta nelle società controllate Lovato Gas S.p.A. e A.E.B. S.p.A. e per la carica di sindaco effettivo ricoperta nella società controllata Safe S.p.A.

Domenico Sardano, sindaco effettivo

L'assemblea ordinaria riunitasi in data 17 ottobre 2017 ha deliberato di attribuire al sindaco effettivo, dott. Domenico Sardano, un compenso annuo lordo pari ad Euro 25.000, oltre al rimborso delle spese documentate dallo stesso sostenute nell'esercizio della funzione.

Il sindaco è stato nominato in data 17 ottobre 2017 ed ha percepito per il periodo di durata in carica nel corso dell'Esercizio 2017 compensi per Euro 5.205.

Filomena Napolitano, sindaco supplente

A seguito della scomparsa del dott. Massimiliano Folloni è temporaneamente subentrata in carica il sindaco supplente dott.ssa Filomena Napolitano quale membro effettivo del Collegio Sindacale.

Fino al 17 ottobre 2017, data di nomina del sindaco effettivo dott. Domenico Sardano, la dott.ssa Filomena Napolitano ha percepito compensi per Euro 10.480, nonché compensi pari ad Euro 19.491 per la carica di sindaco effettivo ricoperta nelle società controllate Lovato Gas S.p.A., A.E.B. S.p.A. e Safe S.p.A.

3. COMPENSI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Tenuto conto della struttura societaria ed organizzativa di Landi Renzo, la Società non ha ritenuto necessario identificare ulteriori dirigenti con responsabilità strategiche, oltre all'Amministratore Delegato, dott. Cristiano Musi, e al Presidente del Consiglio di Amministrazione, dott. Stefano Landi, non esistendo – oltre ai medesimi – altre figure

dirigenziali che abbiano il potere e la responsabilità, direttamente od indirettamente, della pianificazione, direzione e controllo delle attività dell'Emittente.

SEZIONE II

SECONDA PARTE

Nelle tabelle che seguono sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio 2017 a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma dalla Società o da società controllate da, o collegate con, l'Emittente.

TABELLE 1 (schema 7-bis): Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al direttore generale e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche¹

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
Consiglio di Amministrazione											
Giovanna Domenichini	Presidente Onorario	01/01/2017 – 31/12/2017	Approvazione bilancio 2018			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
	Compensi nella società che redige il bilancio			15.000 (emolumenti) 4.500 (gettoni)					19.500		
	Compensi da controllate e collegate										
	Totale			19.500					19.500		
Stefano Landi	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2017 – 31/12/2017	Approvazione bilancio 2018			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
	Compensi nella società che redige il bilancio			367.945 (emolumenti) 7.500 (gettoni)		120.000		6.624	502.069		
	Compensi da controllate e collegate			2.028					2.028		

¹ I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
	Totale			377.473		120.000		6.624		504.097		
Cristiano Musi	Amministratore Delegato	28/04/2017 – 31/12/2017	Approvazione bilancio 2018			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			66.667 ² (emolumenti) 233.333 (retribuzione da lavoro dipendente) ³ 5.000 (gettoni)		120.000		2.856		427.856		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			305.000		120.000		2.856		427.856		
Silvia Landi	Consigliere	01/01/2017 – 31/12/2017	Approvazione bilancio 2018			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti) 7.500(gettoni)						20.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			20.000						20.000		

² Si precisa che i compensi riportati si riferiscono complessivamente al periodo 28/04/2017 – 31/12/2017.

³ Si precisa che i compensi riportati si riferiscono anche ai compensi percepiti per il ruolo di dirigente della Società nel periodo 01/01/2017 – 31/12/2017.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
Angelo Iori	Consigliere	01/01/2017 – 31/12/2017	Approvazione bilancio 2018			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti) 7.500 (gettoni)	15.000 ⁴					35.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			20.000	15.000					35.000		
Anton Karl	Consigliere	01/01/2017 – 31/12/2017	Approvazione bilancio 2018			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti) 7.000 (gettoni)						19.500		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			19.500						19.500		
Sara Fornasiero	Consigliere indipendente	01/01/2017 – 31/12/2017	Approvazione bilancio 2018			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					

⁴ Il consigliere Sig. Angelo Iori è membro del (i) Comitato Controllo e Rischi (per la cui partecipazione percepisce un compenso lordo su base annua pari ad Euro 7.500), e (ii) Comitato per la Remunerazione (per la cui partecipazione percepisce un compenso lordo su base annua pari ad Euro 7.500).

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti) 7.500 (gettoni) 5.000 ⁵ (compenso OdV)	15.000 ⁶					40.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			25.000	15.000					40.000		
Ivano Accorsi	Consigliere indipendente	01/01/2017 – 31/12/2017	Approvazione bilancio 2018			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti) 7.500 (gettoni)	15.000 ⁷					35.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			20.000	15.000					35.000		

⁵ Il Consigliere indipendente Sig. Sara Fornasiero è membro dell'Organismo di Vigilanza per la cui partecipazione percepisce un compenso lordo su base annua pari ad Euro 5.000.

⁶ Il Consigliere indipendente Sig. Sara Fornasiero è membro del (i) Comitato Controllo e Rischi (per la cui partecipazione percepisce un compenso lordo su base annua pari ad Euro 7.500), (ii) Comitato per la Remunerazione (per la cui partecipazione percepisce un compenso lordo su base annua pari ad Euro 7.500) e (iii) comitato per le operazioni con parti correlate.

⁷ Il Consigliere indipendente Sig. Ivano Accorsi è membro del (i) Comitato Controllo e Rischi (per la cui partecipazione percepisce un compenso lordo su base annua pari ad Euro 7.500), (ii) Comitato per la Remunerazione (per la cui partecipazione percepisce un compenso lordo su base annua pari ad Euro 7.500) e (iii) comitato per le operazioni con parti correlate.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
Claudio Carnevale	Consigliere Esecutivo	01/01/2017 – luglio 2017	Approvazione bilancio 2018			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			71.401 (emolumenti)				3.699		75.100		
	Compensi da controllate e collegate			370						370		
	Totale			71.771				3.699		75.470		
Collegio Sindacale												
Eleonora Briolini	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2017 – 31/12/2017	Approvazione bilancio 2018			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			35.000						35.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			35.000						35.000		
Diana Rizzo	Sindaco effettivo	01/01/2017 – 31/12/2017	Approvazione bilancio 2018			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			25.000						25.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			25.000						25.000		
Domenico Sardano	Sindaco effettivo	17/10/2017 – 31/12/2017	Approvazione bilancio 2015			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
	Compensi nella società che redige il bilancio			5.205						5.205		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			5.205 ⁸						5.205		
Massimilano Folloni	Sindaco effettivo	01/01/2017 – 19/05/2017	Approvazione bilancio 2018			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			9.384						9.384		
	Compensi da controllate e collegate			15.013						15.013		
	Totale			24.397						24.397		
Filomena Napolitano	Sindaco supplente	19/05/2017 – 17/10/2017	Approvazione bilancio 2018			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			10.480						10.480		
	Compensi da controllate e collegate			19.491						19.491		
	Totale			29.971						29.971		

⁸ Si precisa che i compensi riportati si riferiscono complessivamente al periodo 17/10/2017 – 31/12/2017.

TABELLE 3B (schema 7-bis): Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione⁹

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Consiglio di Amministrazione									
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Stefano Landi	Presidente del Consiglio di Amministrazione		Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/ Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (delibera 27/03/2017)	120.000						
		Piano B (delibera 14/03/2016)					0		
		Piano C (delibera 14/03/2015)					0		
		Piano D (delibera 13/03/2014)					0		
		Piano E (delibera 14/03/2013)					0		
		Piano F (delibera 15/03/2012)					0		
		Piano G (delibera 15/03/2011)					0		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			120.000				0		

⁹ Si precisa che le seguenti tabelle riguardano tutte le tipologie di piani di incentivazione di tipo monetario, sia a breve termine che a medio-lungo termine, e che i valori in esse contenuti sono espressi in Euro.

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Consiglio di Amministrazione									
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Cristiano Musi	Amministratore Delegato		Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/ Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (delibera 27/03/2017)	120.000				0		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			120.000				0		

TABELLA 1 (schema 7-ter): Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Angelo Iori	Consigliere	Landi Renzo S.p.A.	1.000			1.000
Anton Karl	Consigliere	Landi Renzo S.p.A.	1.010.845			1.010.845
Cristiano Musi	Amministratore Delegato	Landi Renzo S.p.A.		20.000		20.000