



LANDI RENZO S.p.A.

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

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: [29 marzo 2022]

INDICE

GLOSSARIO	3
SEZIONE I	4
1. INTRODUZIONE	4
2. ORGANI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE, ATTUAZIONE ED EVENTUALE REVISIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	4
3. COMITATO PER LA REMUNERAZIONE	5
3.1 Composizione e funzionamento del Comitato per la Remunerazione (ex art. 123-bis, secondo comma, lettera d), del Testo Unico)	5
3.2 Competenze e modalità di funzionamento del Comitato per la Remunerazione	5
4. LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	6
4.1 Politica, finalità e durata	6
4.2 Le componenti della remunerazione	7
A. Compensi per la carica di consigliere	7
B. Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori non esecutivi	8
C. Politica retributiva seguita con riferimento alla partecipazione ai comitati	8
D. Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori indipendenti	8
E. Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori esecutivi	8
F. Politica retributiva seguita con riferimento ai dirigenti con responsabilità strategiche	9
G. Piani di incentivazione a base azionaria degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche	10
H. Benefici non monetari	13
I. Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari	14
J. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro e patti di non concorrenza (incluse 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)	14
K. Indicazione delle politiche retributive di altre società eventualmente utilizzate come riferimento e criteri utilizzati per la scelta di tali società. Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica della remunerazione	15
L. Compensi previsti per i componenti del Collegio Sindacale	15
M. Circostanze eccezionali	15
SEZIONE II	16
PRIMA PARTE	16
1. COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	16
2. COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE	20
3. COMPENSI DEI DIRETTORI GENERALI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	21
SECONDA PARTE	23
TABELLA 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	24
TABELLA 3A (schema 7-bis): 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	Error! Bookmark not defined.
TABELLA 3B (schema 7-bis): Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	27
TABELLA 1 (schema 7-ter): Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e dei direttori generali	29

GLOSSARIO

Assemblea degli Azionisti: indica l'assemblea dei soci dell'Emittente.

Borsa Italiana: Borsa Italiana S.p.A.

Codice di *Corporate Governance*: il codice di *corporate governance* delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la *Corporate Governance* (come successivamente modificato) e promosso da Borsa Italiana S.p.A., Abi, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.

Cod. civ.: il codice civile.

Collegio Sindacale: il collegio sindacale dell'Emittente.

Comitato Controllo e Rischi: il comitato controllo e rischi costituito in seno al Consiglio di Amministrazione.

Comitato per la Remunerazione: il comitato per la remunerazione costituito in seno al Consiglio di Amministrazione.

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

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

Esercizio 2021: l'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2021.

Gruppo: significa il gruppo Landi Renzo.

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

Piano di *Performance Shares 2022-2024*: indica il piano di incentivazione a lungo termine denominato "*Piano di Performance Shares 2022-2024*" sottoposto per approvazione all'Assemblea degli Azionisti convocata per il 29 aprile 2022 ai sensi dell'art. 114-*bis* del Testo Unico.

Regolamento del Piano: indica il regolamento contenente la disciplina di attuazione, nonché i principi e le regole di funzionamento del Piano di *Performance Shares 2022-2024*.

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).

Relazione: la presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, ai sensi degli artt. 123-*bis* Testo Unico e 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

Statuto: indica lo statuto sociale vigente di Landi Renzo S.p.A.

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

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.

2. ORGANI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE, ATTUAZIONE ED EVENTUALE REVISIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

(a) *Assemblea degli Azionisti*

In tema di remunerazioni, l'Assemblea degli Azionisti:

- determina, all'atto della nomina, il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione (anche mediante determinazione di un importo complessivo stabilito ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, Cod. civ.) e del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2364, primo comma, n. 3), Cod. civ.;
- ai sensi dell'art. 123-ter, terzo comma *bis*, del Testo Unico, delibera sulla prima 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 e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 Cod. Civ., dei componenti degli organi di controllo, come definita dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato per la Remunerazione) per l'anno successivo, ed esprime un proprio parere consultivo non vincolante sulla seconda sezione della Relazione, che fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio precedente; e
- delibera sugli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati a componenti del Consiglio di Amministrazione, dipendenti, 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 e rivede, ove opportuno, 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 redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico;
- predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, gli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti 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 degli Azionisti.

(c) *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

come previsto dall'art. 2389, terzo comma, Cod. civ.; 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.

(d) Comitato per la Remunerazione

Le politiche di remunerazione per gli amministratori investiti di particolari cariche, sia per la parte fissa che per quella variabile, sono annualmente proposte dal Comitato per la Remunerazione e sottoposte per l'approvazione al Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale. Per ulteriori informazioni circa le competenze e le funzioni del Comitato per la Remunerazione si rinvia al successivo paragrafo 3.

(e) 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.

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

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)

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

I Signori Sara Fornasiero, Vincenzo Russi e Angelo Iori possiedono una adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria. Al momento della nomina, il Consiglio di Amministrazione ha valutato e ritenuto adeguato il profilo delle competenze dei componenti il Comitato per la Remunerazione.

Il Comitato per la Remunerazione è dotato di un proprio regolamento interno aggiornato, da ultimo, in data 15 marzo 2021 anche alla luce delle novità introdotte dal nuovo Codice di *Corporate Governance*, che disciplina la composizione, i compiti e le modalità di svolgimento del Comitato.

3.2 Competenze e modalità di funzionamento del Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione ha il compito di:

- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione, in merito alla remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché alla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*; e
- valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione, ivi inclusi i criteri adottati per la remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche, anche sulla base delle informazioni fornite dagli amministratori delegati.

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.

4. LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

4.1 Politica, finalità e durata

La politica della remunerazione applicata dalla Società rispecchia i criteri previsti nel Testo Unico e nel Regolamento Emittenti. In particolare:

- (i) contribuisce alla strategia aziendale in quanto volta ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi del Gruppo;
- (ii) contribuisce al perseguimento degli interessi a breve-medio e lungo termine della Società in quanto (i) la parte variabile della remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche incide per una percentuale rilevante sul compenso complessivo anche in rapporto con la componente fissa, e (ii) una porzione preponderante della componente variabile della remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche è correlata a obiettivi di *performance* strategici e particolarmente sfidanti, quali (a) ad esempio il fatturato, l'*EBITDA Adjusted*, il flusso monetario della gestione operativa, indicatori sull'evoluzione del capitale circolante, parametri sull'applicazione dei principi di ESG, per quanto riguarda la remunerazione variabile di breve periodo e (b) il *Total Shareholder Return* e il Flusso Monetario della Gestione Operativa (FMO) per quanto riguarda il nuovo Piano di *Performance Shares* 2022-2024, tutti dati finanziari e di *performance* di chiara percezione per il mercato;
 - la coerenza con il perseguimento degli interessi a **breve-medio 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;
 - la coerenza con il perseguimento degli interessi a **lungo termine** dell'Emittente è altresì garantita dal nuovo Piano di Performance 2022-2024, ossia da un piano di compensi basato sull'attribuzione gratuita di azioni ordinarie della Società in funzione del livello di raggiungimento di obiettivi di *performance* predefiniti da verificarsi al termine di un periodo di *vesting* triennale;
- (iii) contribuisce alla sostenibilità della Società in quanto fa dipendere gran parte della remunerazione alla creazione di valore di lungo periodo per gli azionisti e per la Società nel suo complesso, stimolando comportamenti finalizzati ad aumentarne il valore complessivo e incentivando l'allineamento degli interessi del *management* a quelli degli azionisti in un'ottica di creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- (iv) è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società in quanto è costruita sulla base di principi di equità, parità di trattamento e meritocrazia, in considerazione dell'impegno e delle responsabilità connesse al ruolo ed alle deleghe di ciascun destinatario, con l'obiettivo di non generare situazioni di squilibrio ingiustificato tra le remunerazioni accordate ai componenti degli organi sociali e ai dirigenti con responsabilità strategiche e il compenso attribuito ai dipendenti.
- (v) prevede che a tutti gli amministratori sia riconosciuto un compenso determinato all'atto della nomina dall'Assemblea degli Azionisti. Quest'ultima, infatti, stabilisce l'importo lordo spettante ad ogni singolo amministratore ovvero all'intero Consiglio di Amministrazione per la durata dell'incarico. Tale remunerazione annua lorda non è legata al raggiungimento di risultati economici, bensì alle competenze, alla professionalità e all'impegno richiesto a ciascun amministratore per lo svolgimento del proprio incarico. Ai componenti del Consiglio di Amministrazione spetta, inoltre, il rimborso delle spese documentate sostenute dagli stessi nell'esercizio della funzione;
- (vi) prevede che agli amministratori esecutivi investiti di particolari cariche, in aggiunta al compenso fisso spettante in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione e determinato all'atto di nomina dall'Assemblea degli Azionisti, possa essere riconosciuto dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, un compenso aggiuntivo

formato da una componente fissa e da una componente variabile, le quali siano adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenendo anche in considerazione il settore di attività in cui opera l'Emittente;

- la **componente fissa** di tale remunerazione è sufficiente a remunerare la prestazione del beneficiario nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione per gli amministratori esecutivi;
 - la **componente variabile** rappresenta una parte significativa della remunerazione degli amministratori esecutivi e ha natura incentivante attraverso una corresponsione condizionata al raggiungimento di obiettivi di *performance* (come meglio specificati di seguito), predeterminati e particolarmente sfidanti che tengono conto del ruolo degli amministratori esecutivi, 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; inoltre, la componente variabile è parametrata al raggiungimento di obiettivi di *performance* sia di breve periodo che di medio-lungo periodo (Piano di *Performance Shares 2022-2024*);
- (vii) prevede che ai dirigenti con responsabilità strategiche sia riconosciuto un compenso strutturato in una componente fissa e in una componente variabile (quest'ultima rappresentativa di una parte significativa della remunerazione complessiva), alla stregua di quanto previsto per gli amministratori esecutivi investiti di particolari cariche, come meglio specificato al successivo paragrafo 4.2 F;
- la **componente fissa** di tale remunerazione è sufficiente a remunerare la prestazione del beneficiario nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* aziendali o individuali;
 - la **componente variabile** rappresenta una parte significativa della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche e ha natura incentivante attraverso una corresponsione condizionata al raggiungimento di obiettivi di *performance* (come meglio specificati di seguito), predeterminati e particolarmente sfidanti che tengono conto del ruolo dei dirigenti con responsabilità strategiche, dell'impegno agli stessi richiesto per lo svolgimento dei propri compiti nonché del posizionamento della Società sul mercato, delle dimensioni e delle prospettive di sviluppo della stessa; inoltre, la componente variabile è anche in questo caso parametrata al raggiungimento di obiettivi di *performance* di breve periodo e di medio-lungo periodo (Piano di *Performance Shares 2022-2024*);
- (viii) prevede che il Consiglio di Amministrazione possa introdurre specifici meccanismi volti a prevenire l'insorgere di controversie e a limitare i rischi di un contenzioso 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 ecc.).

Nel definire la presente politica di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione svoltosi in data 29 marzo 2022, ha tenuto conto delle linee guida della politica di remunerazione già approvata per l'Esercizio 2021, apportando le modifiche necessarie per l'aggiornamento della medesima rispetto all'evolversi del *business* della Società, del nuovo Piano Strategico ed in considerazione della nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione. Nella definizione della politica di remunerazione sono stati presi in considerazione anche i voti espressi nell'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 29 aprile 2021 nel corso della quale il 100% degli azionisti presenti in Assemblea (pari all'80,569% dei diritti di voto complessivi) ha approvato la prima sezione della Relazione, e si è espressa in senso favorevole sulla seconda sezione della stessa.

La politica di remunerazione è riferita ad un arco temporale annuale.

4.2 Le componenti della remunerazione

La politica di remunerazione adottata dalla Società è articolata secondo principi e modalità differenti in merito alle componenti fisse e alle componenti variabili di breve e medio-lungo periodo in relazione alle diverse tipologie di destinatari.

A. Compensi per la carica di consigliere

Ai sensi dell'art. 20 dello Statuto e dell'art. 2389 del Cod. civ., la remunerazione di tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione è determinata dall'Assemblea degli Azionisti all'atto della nomina.

L'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2019 ha determinato il compenso spettante al Consiglio di Amministrazione per il mandato 2019-2021 in complessivi Euro 202.500 annui lordi, da suddividersi tra tutti i

membri del Consiglio e da intendersi *pro rata temporis* e ha inoltre deliberato di riconoscere a ciascun amministratore un gettone di presenza pari ad Euro 500 per ogni riunione consiliare cui lo stesso abbia partecipato, comprensivo di ogni spesa o costo che il Consigliere dovesse sostenere per la partecipazione alla riunione stessa.

Nella medesima data il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, tra l'altro, la ripartizione tra i membri del Consiglio di Amministrazione del compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti, attribuendo un compenso annuo lordo di Euro 100.000 al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Stefano Landi, un compenso annuo lordo di Euro 15.000 al Presidente Onorario, Signora Giovannina Domenichini, e un compenso annuo lordo di Euro 12.500 a ciascun altro amministratore.

L'Assemblea degli Azionisti 2022 delibererà, per il mandato 2022-2024, i compensi del Consiglio di Amministrazione ed il Consiglio di Amministrazione che sarà nominato per il mandato 2022-2024 determinerà la ripartizione dello stesso tra i membri del Consiglio stesso tenendo conto di quanto già previsto per il mandato precedente e sopra descritto in linea di continuità.

B. Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori non esecutivi

La remunerazione degli amministratori non esecutivi è commisurata alle competenze, alla professionalità e all'impegno richiesto a ciascuno di essi per lo svolgimento del proprio ruolo. Non è previsto il riconoscimento di una remunerazione variabile e gli amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari.

C. Politica retributiva seguita con riferimento alla partecipazione ai comitati

Gli amministratori non esecutivi che sono componenti di comitati costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione percepiscono, oltre al compenso da consigliere, un compenso aggiuntivo per tale ufficio.

La Società, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2019, ha stabilito di corrispondere un compenso specifico, pari ad Euro 7.500, agli amministratori che siano anche membri di un comitato interno al Consiglio di Amministrazione stesso, segnatamente il Comitato Controllo e Rischi e il Comitato per la Remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione che sarà nominato per il mandato 2022-2024 determinerà i compensi per la partecipazione ai comitati, tenendo conto di quanto già previsto per il mandato precedente e sopra descritto in linea di continuità.

D. Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori indipendenti

La remunerazione degli amministratori indipendenti, al pari di quella degli altri amministratori non esecutivi, è commisurata alle competenze, alla professionalità e all'impegno richiesto a ciascuno di essi per lo svolgimento del proprio ruolo. Non è previsto il riconoscimento di una remunerazione variabile e gli stessi non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari.

E. Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori esecutivi

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 2389, terzo comma, Cod. civ. e 20 dello Statuto, la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche è determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale. Essa si compone di:

- una **componente fissa**, definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle particolari cariche assunte;
- una **componente variabile annuale**, di importo massimo prestabilito, commisurata al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* e/o ai risultati economici conseguiti dalla Società nel **breve periodo**; e
- una **componente variabile di medio-lungo termine**, basata sull'assegnazione di azioni e commisurata al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* conseguiti dalla Società nel **medio-lungo periodo** (Piano di *Performance Shares* 2022-2024).

La *componente fissa* di tale remunerazione è sufficiente a remunerare la prestazione del beneficiario nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione per gli amministratori esecutivi.

In particolare, in data 15 marzo 2021, il Consiglio di Amministrazione ha determinato i compensi da riconoscere agli amministratori investiti di particolari cariche per l'Esercizio 2021 in Euro 387.500, quale ammontare complessivo lordo fisso, ripartendo detto importo come segue: al Signor Stefano Landi, in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione, Euro 300.000 e al Signor Cristiano Musi, in qualità di Amministratore Delegato della Società, Euro 87.500, entrambi da intendersi "pro rata temporis".

Il Consiglio di Amministrazione che sarà nominato per il mandato 2022-2024 determinerà i compensi fissi e variabili da riconoscere agli amministratori investiti di particolari cariche in linea di sostanziale continuità con quanto previsto per l'esercizio precedente.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale percepisce altresì, quale remunerazione per l'incarico di Direttore Generale nell'ambito di un rapporto di lavoro dirigenziale con la Società, una retribuzione annua lorda fissa pari ad Euro 260.000.

La *componente variabile* ha natura incentivante attraverso una corresponsione condizionata al raggiungimento di obiettivi di *performance* di breve e medio-lungo periodo.

Con riferimento alla *remunerazione variabile di breve periodo*, il Consiglio di Amministrazione che sarà nominato, su proposta del Comitato per la Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, determinerà la remunerazione variabile da corrispondere in favore degli amministratori esecutivi, condizionandola al raggiungimento di obiettivi specifici che saranno individuati tra obiettivi di *performance* di natura economico-finanziaria riferiti al Gruppo, tra cui fatturato, EBITDA *Adjusted*, l'*Ebit*, il Flusso Monetario della Gestione Operativa (FMO), indicatori sull'efficienza della gestione del Capitale Circolante, nonché di natura non finanziaria in ambito ESG tra cui obiettivi ambientali come l'*Ecological Impacts*, di natura sociale come gli *Human Rights & Community Relations*, sul Capitale Umano come l'*Employee Health & Safety*, sul *Business Model* e sull'*Innovation* come il *Product Design & Lifecycle Management* e sulla *Leadership e Governance* come il cd *Competitive Behaviour* determinandone il relativo peso percentuale, sulla base delle seguenti linee guida:

- (a) per l'Amministratore Delegato, l'ammontare massimo della suddetta remunerazione variabile sarà pari al 75% della remunerazione fissa annua lorda spettante all'Amministratore Delegato (inclusiva della retribuzione fissa percepita in qualità di dirigente e Direttore Generale e dell'emolumento fisso percepito in qualità di Amministratore Delegato) nel caso di *over performance*;
- (b) per gli altri amministratori esecutivi, l'ammontare massimo della suddetta remunerazione variabile sarà pari al 40% della rispettiva remunerazione fissa annua lorda sia nel caso in cui gli obiettivi siano raggiunti a livello *target* sia nel caso di *over performance*;
- (c) qualora nessuno degli obiettivi individuati dovesse essere raggiunto, nulla sarà corrisposto a titolo di remunerazione variabile agli amministratori esecutivi;
- (d) qualora solo alcuni degli obiettivi dovessero essere raggiunti, sarà corrisposto a ciascun amministratore esecutivo la corrispondente percentuale del compenso variabile annuo lordo.

Con riferimento alla remunerazione variabile di medio-lungo periodo, si veda il successivo paragrafo G contenente una descrizione del Piano di *Performance Shares* 2022-2024.

F. Politica retributiva seguita con riferimento ai dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche che non rivestano anche la carica di amministratore esecutivo, è suddivisa in una componente fissa e in una componente variabile.

La *remunerazione fissa* è sufficiente a remunerare la prestazione del dirigente nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* aziendali e individuali. Rispetto alla remunerazione percepita dal Direttore Generale della Società, si veda la sezione E che precede.

Anche in questo caso, la *remunerazione variabile* è parametrata al raggiungimento di obiettivi di *performance* di breve e medio-lungo periodo.

Gli obiettivi di *performance* finanziari per la remunerazione variabile sono misurabili sulla base di indicatori quantitativi e qualitativi, di natura economico-finanziaria riferiti al Gruppo, tra cui fatturato, EBITDA *Adjusted*, l'*Ebit*, il Flusso Monetario della Gestione Operativa (FMO), indicatori sull'efficienza della gestione del Capitale Circolante, nonché di natura non finanziaria in ambito ESG tra cui obiettivi ambientali come l'*Ecological Impacts*, di natura sociale come gli *Human Rights & Community Relations*, sul Capitale Umano come l'*Employee Health &*

Safety, sul *Business Model* e sull'*Innovation* come il *Product Design & Lifecycle Management* e sulla *Leadership e Governance* come il cd *Competitive Behaviour*.

Con riferimento alla *remunerazione variabile di breve periodo*, è prevista 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 di natura finanziaria e non finanziaria tra quelli sopra indicati, fermo restando che:

- (a) l'ammontare massimo della remunerazione variabile da attribuirsi a ciascuno dei dirigenti con responsabilità strategiche non sarà superiore al 50% della parte fissa lorda della remunerazione corrisposta a ciascuno di essi e potrà variare a seconda del ruolo dei dirigenti stessi;
- (b) l'ammontare massimo della remunerazione variabile sia corrisposto nel seguente modo:
 - (i) in misura non superiore al 40% della remunerazione variabile da corrispondersi a ciascun dirigente con responsabilità strategiche, al raggiungimento degli obiettivi di *performance* economico-finanziaria con le modalità ed i meccanismi previsti per gli amministratori esecutivi;
 - (ii) in misura non superiore al 70% della remunerazione variabile da corrispondersi a ciascun dirigente con responsabilità strategiche al raggiungimento degli obiettivi di *performance* non finanziaria e/o individuale;

Con riferimento alla *remunerazione variabile di medio-lungo periodo*, si veda il successivo paragrafo G contenente una descrizione del Piano di *Performance Shares 2022-2024*.

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

G. Piani di incentivazione a base azionaria degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche

Il Consiglio di Amministrazione in data 29 marzo 2022 ha approvato il nuovo "Piano di *Performance Shares 2022-2024*" (il "**Piano di *Performance Shares 2022-2024***" o "**Piano**") che prevede per i beneficiari l'attribuzione di diritti a ricevere a gratuitamente azioni ordinarie della Società (nella misura di una azione assegnata per ogni diritto attribuito) subordinatamente al superamento di un *entry gate* e al raggiungimento di obiettivi di *performance* da verificarsi al termine di un periodo di *vesting* triennale. Tale Piano verrà sottoposto per approvazione all'Assemblea degli Azionisti in data 29 aprile 2022.

(a) *Destinatari del piano, ragioni che motivano l'adozione del piano e principali caratteristiche*

Il Piano costituisce un valido strumento per la fidelizzazione e l'incentivazione dei Beneficiari, quali soggetti che rivestono un ruolo chiave nel raggiungimento degli obiettivi della Società e più in generale del Gruppo, nonché per allineare gli interessi delle risorse chiave aziendali a quelli degli azionisti.

Il Piano ha l'obiettivo di:

- allineare gli interessi dei beneficiari a quelli degli azionisti e degli investitori;
- legare la remunerazione dei beneficiari, considerandone il ruolo e le funzioni rilevanti nella Società o nelle controllate all'effettivo rendimento della Società nonché alla creazione di nuovo valore e al raggiungimento di obiettivi specifici prefissati di medio-lungo periodo;
- sviluppare politiche di *retention* per fidelizzare i soggetti beneficiari ed incentivarne la permanenza all'interno della Società o delle controllate; e
- avviare politiche di *attraction* verso figure manageriali e professionali di talento.

Il Piano di *Performance Shares 2022-2024* prevede – previo superamento di un *entry gate* e subordinatamente al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* e ai termini e alle condizioni stabiliti dal Regolamento del Piano – l'attribuzione di diritti a ricevere a titolo gratuito complessive massime n. 2.100.000 azioni ordinarie della Società (nella misura di una azione assegnata per ogni diritto attribuito) a favore dell'Amministratore Delegato e

Direttore Generale della Società che sarà nominato per il mandato 2022-2024 e altri *manager* individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, in funzione del livello di contributo al *business*, di autonomia e complessità della posizione ricoperta. Il valore dell'attribuzione iniziale di diritti a ricevere azioni non potrà comunque eccedere un importo pari a 3 volte la remunerazione annua fissa lorda per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale (inclusiva della retribuzione fissa percepita in qualità di dirigente e Direttore Generale e dell'emolumento fisso percepito in qualità di Amministratore Delegato) e a 2,5 volte la retribuzione annua fissa per i dirigenti con responsabilità strategiche.

La competenza per l'esecuzione del Piano di *Performance Shares* 2022-2024 spetterà al Consiglio di Amministrazione il quale, come indicato nel documento informativo che verrà sottoposto per approvazione a all'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2022, sarà incaricato della gestione ed attuazione del piano stesso, avvalendosi del supporto istruttorio e consultivo del Comitato per la Remunerazione.

(b) **Obiettivi di performance**

L'attribuzione di azioni ordinarie Landi Renzo è subordinata al superamento di un *entry gate* e al raggiungimento degli obiettivi di *performance* di seguito elencati.

Il raggiungimento di tali obiettivi di *performance* sarà verificato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, successivamente al termine del periodo di *vesting* nei termini previsti dal Regolamento del Piano.

L'assegnazione delle azioni, è innanzitutto subordinata al raggiungimento – al termine del periodo di *vesting* – dell'obiettivo legato al TSR in misura pari ad almeno il 50% (*entry gate*). Non verrà quindi assegnata alcuna azione nel caso in cui l'*entry gate* non sia soddisfatto, anche laddove, in ipotesi, il FMO sia superiore alla soglia minima di maturazione.

Subordinatamente al superamento dell'*entry gate*, l'assegnazione delle azioni è altresì subordinata al raggiungimento degli obiettivi di *performance* al termine del periodo di *vesting* che sono stati così individuati:

- *Total Shareholder Return* (peso relativo 50%);
- Flusso Monetario della Gestione Operativa o FMO (peso relativo 50%).

Il raggiungimento degli obiettivi di performance determinerà l'assegnazione delle azioni come segue:

TSR	% delle Azioni assegnabili
Inferiore al 50% del <i>TSR Target</i>	0%
Pari o superiore al 50% e inferiore al 75% del <i>TSR Target</i>	50%
Pari o superiore al 75% e inferiore al 100% del <i>TSR Target</i>	75%
Pari o superiore al 100% del <i>TSR Target</i>	100%

FMO	% delle Azioni assegnabili
Inferiore al 70% del <i>FMO Target</i>	0%
Pari o superiore al 70% e inferiore al 90% del <i>FMO Target</i>	50%
Pari o superiore al 90% e inferiore al 100% del <i>FMO Target</i>	75%

Pari o superiore al 100% del FMO <i>Target</i>	100%
--	------

A partire dalla data in cui la Società avrà comunicato ai beneficiari il raggiungimento degli obiettivi di *performance* e il numero delle azioni assegnabili, i beneficiari potranno richiedere l'assegnazione di tutte o di parte delle azioni assegnabili come segue (*lock-up*):

- a) fino al 31/12/2025 il beneficiario potrà chiedere l'assegnazione di un numero massimo di azioni pari al 50% delle azioni assegnabili;
- b) dal 1/1/2026 al 31/12/2026 il beneficiario potrà chiedere l'assegnazione di tutte le azioni assegnabili rispetto alle quali non abbia già richiesto l'assegnazione ai sensi del precedente punto (a).

In alternativa al trasferimento delle azioni assegnabili, il beneficiario potrà richiedere alla Società, per tutte o parte delle azioni richieste - ai termini e alle condizioni che verranno indicate nel Regolamento del Piano - che le stesse siano cedute sul mercato, consentendo al beneficiario di percepire un importo corrispondente al prezzo di cessione delle azioni, al netto delle relative ritenute di legge, e fermi restando i termini di liquidazione previsti dai regolamenti del mercato, nei limiti e alle condizioni previsti dalla normativa applicabile e dal codice di *Internal Dealing* di volta in volta applicabile (*cash settlement*).

Fermo restando quando previsto in tema di *cash settlement*, i beneficiari avranno l'obbligo di detenere un numero di azioni almeno pari al 30% delle azioni consegnate:

- (i) per quanto riguarda l'Amministratore Delegato, per 3 anni dalla data di consegna delle azioni; e
- (ii) per quanto riguarda gli altri beneficiari, per un periodo di 2 anni dalla data di consegna delle azioni.

In caso di adesione al *cash settlement*, il Regolamento del Piano stabilirà meccanismi idonei a far sì che i beneficiari mantengano comunque un investimento in azioni pari al 30% (trenta per cento) delle azioni oggetto di consegna e/o dei proventi netti incassati.

Nel caso in cui, alla data di consegna delle Azioni, il Beneficiario già detenga azioni, quest'ultimo potrà darne evidenza alla Società e tali azioni saranno conteggiate ai fini della verifica del rispetto da parte del beneficiario degli obblighi del *lock-up* secondo modalità e termini che verranno stabiliti nel Regolamento del Piano.

(c) ***Effetti determinati dalla cessazione del rapporto di amministrazione / lavoro dei beneficiari***

Il Piano di *Performance Shares* 2022-2024 prevede quale condizione per la partecipazione al piano medesimo la sussistenza del rapporto di lavoro dipendente e/o di amministrazione in essere tra il singolo beneficiario e la Società o della società controllata rilevante.

A tal fine, si distingue tra:

- ipotesi di "**Bad Leaver**", ossia qualsiasi ipotesi in cui vi sia la cessazione del rapporto per cause diverse da
 - qualora il beneficiario sia titolare di un rapporto di lavoro dipendente: (i) dimissioni volontarie finalizzate alla richiesta di ammissione al trattamento pensionistico o (ii) licenziamento senza giusta causa o senza giustificato motivo;
 - qualora il beneficiario sia titolare di un rapporto di amministrazione, (i) revoca senza giusta causa o (ii) scadenza del termine legale di nomina e mancato rinnovo del mandato (in assenza di circostanze che avrebbero legittimato una revoca per giusta causa) o (iii) malattia o impedimento che comporti l'incapacità e/o l'impossibilità del beneficiario di svolgere con continuità il rapporto di amministrazione.
- ipotesi di "**Good Leaver**", ossia tutte le ipotesi di cessazione del rapporto diverse dalle ipotesi di *Bad Leaver*.

In caso di cessazione del rapporto a seguito di un'ipotesi di *Bad Leaver* prima della consegna delle azioni, il beneficiario perderà definitivamente ed integralmente il diritto a ricevere azioni.

Diversamente, in caso di cessazione del rapporto a seguito di un'ipotesi di *Good Leaver*, il beneficiario conserverà il diritto di partecipare al Piano, tuttavia qualora la cessazione avvenga

- nel corso del periodo di *vesting*, i diritti a ricevere azioni matureranno su base *pro-rata temporis* in proporzione al periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione durante il periodo di *vesting*, fermo restando la verifica del superamento dell'*entry gate* e il raggiungimento degli obiettivi di *performance* al termine del periodo di *vesting*;
- successivamente al termine del periodo di *vesting* il beneficiario potrà richiedere l'assegnazione un'unica soluzione di tutte le azioni assegnabili.

Resta comunque salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di disciplinare casi particolari fissando di volta in volta il numero di diritti a ricevere azioni che potranno essere ancora oggetto di assegnazione e i relativi termini e condizioni.

(d) **Claw-back**

Il Piano prevede clausole di *claw-back*. In particolare, nei casi in cui, entro il 3° (terzo) anno successivo alla comunicazione di maturazione dei diritti a ricevere azioni, risultasse, sulla base di circostanze oggettive, che l'*entry gate* e gli obiettivi di *performance* siano stati consuntivati dal Consiglio di Amministrazione sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati ovvero che il Beneficiario abbia tenuto comportamenti contrari a disposizioni di legge e/o a norme aziendali (violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o Codice Etico ex D. Lgs. 231/2001 o procedure interne della Società o delle Controllate) e/o al Regolamento –, la Società potrà esercitare il diritto di *claw-back*, imponendo al beneficiario la restituzione in tutto o in parte delle azioni consegnate oppure il trasferimento alla Società di un importo pari al loro valore al momento della comunicazione di maturazione dei diritti, ovvero, in caso di *cash settlement*, la restituzione in tutto o in parte delle somme a tale titolo incassate dal beneficiario.

Inoltre, nei casi in cui, entro il 12° (dodicesimo) mese successivo alla data di scadenza del Piano:

- (a) il Beneficiario sia stato licenziato o revocato per giusta causa; ovvero
- (b) la Società accerti, in relazione a un beneficiario rispetto al quale il rapporto di lavoro o di amministrazione sia cessato successivamente alla data in cui è avvenuta la comunicazione di maturazione dei diritti a ricevere azioni, la sussistenza di circostanze che, se note, avrebbero legittimato la cessazione del rapporto per giusta causa prima della data in cui è avvenuta la comunicazione di maturazione dei diritti a ricevere azioni,

la Società potrà esercitare il diritto di *claw-back*, imponendo al Beneficiario la restituzione in tutto o in parte delle azioni consegnate oppure il trasferimento alla Società di un importo pari al loro valore alla data di consegna delle azioni, ovvero, in caso di *cash settlement*, la restituzione in tutto o in parte delle somme a tale titolo incassate dal Beneficiario.

Per maggiori informazioni sul Piano si rimanda al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* e dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, nonché alla comunicazione ex art. 84-*bis*, quinto comma, del Regolamento Emittenti, disponibili sul sito internet della Società all'indirizzo <http://www.landirenzogroup.com/it/>, sezione *Investors*.

H. Benefici non monetari

La politica retributiva adottata dalla 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 e di coperture assicurative e assistenziali obbligatorie, nei termini da concordarsi con l'ufficio del personale.

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

I. 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, fatto salvo quanto previsto in relazione al periodo di *lock-up* del Piano di *Performance Shares* 2022-2024.

J. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro e patti di non concorrenza (incluse 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)

Sono previsti a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società trattamenti nel caso di cessazione dalla carica di amministratore delegato e/o cessazione del rapporto di lavoro dirigenziale con la Società (i) ad iniziativa della Società senza giusta causa, ovvero (ii) in caso di dimissioni dell'Amministratore Delegato per giusta causa imputabile alla Società ove a seguito di diffida scritta da parte dell'Amministratore Delegato non vi sia stato dato rimedio nei 60 giorni successivi e purché le dimissioni siano intervenute nei 70 giorni successivi tale diffida, nonché (iii) in caso di dimissioni dell'Amministratore Delegato entro 180 giorni dal perfezionamento di un'operazione straordinaria che determini un cambio di controllo della Società incidente sulla posizione dell'Amministratore Delegato determinando una situazione di effettivo detrimento professionale.

Nello specifico qualora, si verifichi una delle suddette ipotesi di cessazione anticipata, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale spetterà un importo forfettario complessivo pari a 24 mesi della remunerazione fissa (inclusiva (i) della retribuzione fissa percepita in qualità di dirigente e Direttore Generale, e (ii) dell'emolumento fisso percepito in qualità di Amministratore Delegato) e della remunerazione variabile di breve periodo (calcolata al valore *target*).

Inoltre, in caso di revoca e/o mancato rinnovo della carica o delle deleghe attribuite alla naturale scadenza del mandato, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale spetterà un importo forfettario complessivo pari a 12 mesi della remunerazione fissa (inclusiva (i) della retribuzione fissa percepita in qualità di dirigente e Direttore Generale, e (ii) dell'emolumento fisso percepito in qualità di Amministratore Delegato e della remunerazione variabile di breve periodo (calcolata al valore *target*).

Le indennità di cui sopra verranno corrisposte previa sottoscrizione di un accordo transattivo, da formalizzarsi nei modi e nelle forme indicati dalla Società, avente ad oggetto la cessazione della carica e del rapporto di lavoro dirigenziale, la previsione di ampie rinunce reciproche in relazione al rapporto intercorso e alla sua cessazione, nell'ambito di una transazione generale e novativa.

Sono altresì previsti nei confronti dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale impegni di non concorrenza e divieti di storno post contrattuali per un periodo di 12 mesi dalla data di cessazione. A fronte dell'assunzione di tali impegni è prevista l'erogazione a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, un importo lordo pari a 12 mesi della remunerazione fissa (inclusiva (i) della retribuzione fissa percepita in qualità di dirigente e Direttore Generale, e (ii) dell'emolumento fisso percepito in qualità di Amministratore Delegato e della remunerazione variabile di breve periodo (calcolata al valore *target*) alla data di cessazione, pagabili in 12 rate mensili posticipate a decorrere dalla data di cessazione.

Si segnala altresì che, in caso di cessazione del rapporto con la Società, indipendentemente dalle ragioni di tale cessazione, è previsto che l'Amministratore Delegato e Direttore Generale rimanga a disposizione nel miglior interesse della Società, per un tempo ragionevole da concordarsi e comunque non superiore a 6 mesi, per lo svolgimento delle attività eventualmente richiestegli funzionalmente al passaggio di consegne a favore del suo eventuale successore.

Per quanto riguarda gli effetti determinati dalla cessazione del rapporto dipendente e/o di amministrazione dei beneficiari del Piano di *Performance Shares* 2022-2024, si veda la sezione G (c) che precede.

Alla data della presente Relazione, non vi sono altri accordi tra la Società ed i componenti del suo Consiglio di Amministrazione e/o dirigenti con responsabilità strategiche che prevedono trattamenti predeterminati in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro né patti di non concorrenza. Non è prevista l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei predetti soggetti per un periodo successivo alla cessazione del rapporto

E' possibile la stipulazione di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione della carica di amministratore.

K. Indicazione delle politiche retributive di altre società eventualmente utilizzate come riferimento e criteri utilizzati per la scelta di tali società. Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica della remunerazione

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

Per la definizione della politica di lungo termine la Società non si è fatta assistere da esperti indipendenti in materia.

L. Compensi previsti per i componenti del Collegio Sindacale

Ai sensi dell'art. 2402 del Cod. civ. la remunerazione annuale di tutti i componenti del collegio sindacale è determinata dall'Assemblea degli Azionisti all'atto di nomina per l'intera durata del loro incarico.

In particolare, per il periodo 2019-2021, l'Assemblea degli Azionisti riunitasi in data 29 aprile 2019 ha stabilito un compenso annuo lordo *pro rata temporis*, rispettivamente di Euro 35.000 per il Presidente del Collegio Sindacale e di Euro 25.000 per i sindaci effettivi, per ciascuno degli esercizi che si chiuderanno al 31 dicembre 2019, 2020 e 2021 oltre al rimborso delle spese documentate sostenute nell'esercizio della funzione, come previsto dallo Statuto. Il compenso è così determinato avuto riguardo a criteri quali competenze professionali ed esperienze dei singoli membri nonché dell'impegno temporale richiesto per lo svolgimento dell'incarico.

L'Assemblea degli Azionisti determinerà il compenso per i componenti del collegio sindacale per il nuovo mandato.

M. Circostanze eccezionali

Come previsto dal comma 3-bis dell'art.123-ter del TUF, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e nel rispetto della procedura per le operazioni con parti correlate, può, in circostanze eccezionali, derogare temporaneamente agli elementi della remunerazione previsti al paragrafo 4.2, della presente Sezione I della politica di remunerazione.

Per circostanze eccezionali si intendono situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

SEZIONE II

PRIMA PARTE

1. COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Stefano Landi, Presidente del Consiglio di Amministrazione e consigliere esecutivo

Nel corso dell'Esercizio 2021, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Stefano Landi, ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 400.000, benefici non monetari pari ad Euro 3.749, ed Euro 4.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Per quanto riguarda la remunerazione variabile non è stato erogato alcun compenso in quanto l'Amministratore Delegato e il Presidente hanno rinunciato a tale componente della remunerazione.

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per gli esercizi iniziati a decorrere dal 1° gennaio 2019 tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale del Sig. Stefano Landi, (ii) dei risultati del Gruppo e (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione¹:

Esercizio di riferimento	2019	2020	2021
Remunerazione totale del Sig. Stefano Landi	526.326	407.305	408.249
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	191.851.965	142.454.705	241.994.319
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione	41.367	42.719	42.391

Cristiano Musi, consigliere esecutivo, amministratore delegato e direttore generale

Nel corso dell'Esercizio 2021, l'Amministratore Delegato, Sig. Cristiano Musi, ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 100.000, benefici non monetari pari ad Euro 4.113, ed Euro 4.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Nel corso dell'Esercizio 2021, il Sig. Cristiano Musi ha percepito un compenso pari ad Euro 260.000 lordi per la qualifica di dirigente e Direttore Generale della Società.

Per quanto riguarda la remunerazione variabile di breve termine, in relazione all'Esercizio 2021 sia l'Amministratore Delegato che il Presidente del Consiglio di Amministrazione hanno rinunciato alla remunerazione di breve termine.

Per quanto riguarda il Piano di *Performance Shares* 2019-2021, di cui il Sig. Cristiano Musi è beneficiario in qualità di Direttore Generale, non sono state assegnate azioni in quanto non si sono verificati i presupposti di attivazione del Piano che si è quindi concluso senza alcuna assegnazione di azioni.

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per gli esercizi iniziati a decorrere dal 1 gennaio 2019 tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale del Sig. Cristiano Musi, (ii) dei risultati del Gruppo e (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione:²

¹ I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

² I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

Esercizio di riferimento	2019	2020	2021
Remunerazione totale del Sig. Cristiano Musi	582.287	367.874	368.613
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	191.851.965	142.454.705	241.994.319
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione	41.367	42.719	42.391

Giovanna Domenichini, Presidente onorario e consigliere non esecutivo

Nel corso dell'Esercizio 2021, il consigliere non esecutivo, Sig.ra Giovanna Domenichini, ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 15.000.

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per gli esercizi iniziati a decorrere dal 1 gennaio 2019 tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale della Sig.ra Giovanna Domenichini, (ii) dei risultati del Gruppo e (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione:³

Esercizio di riferimento	2019	2020	2021
Remunerazione totale della Sig.ra Giovanna Domenichini	16.000	15.000	15.000
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	191.851.965	142.454.705	241.994.319
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione	41.367	42.719	42.391

Silvia Landi, consigliere non esecutivo

Nel corso dell'Esercizio 2021, il consigliere non esecutivo, Sig.ra Silvia Landi, ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 12.500 ed Euro 4.000 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per gli esercizi iniziati a decorrere dal 1 gennaio 2019 tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale della Sig.ra Silvia Landi, (ii) dei risultati del Gruppo e (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione:⁴

Esercizio di riferimento	2019	2020	2021
Remunerazione totale della Sig.ra Silvia Landi	14.500	16.000	16.500
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	191.851.965	142.454.705	241.994.319

³ I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

⁴ I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione	41.367	42.719	42.391
--	--------	--------	--------

Vincenzo Russi, consigliere non esecutivo e indipendente

Nel corso dell'Esercizio 2021, il consigliere indipendente, Sig. Vincenzo Russi, ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 12.500, Euro 4.500 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.

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per tutto il periodo di permanenza in carica del Sig. Vincenzo Russi tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale dallo stesso percepita, (ii) dei risultati del Gruppo e (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione:⁵

Esercizio di riferimento	2019	2020	2021
Remunerazione totale del Sig. Vincenzo Russi	25.459	31.000	32.000
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	191.851.965	142.454.705	241.994.319
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione	41.367	42.719	42.391

Sara Fornasiero, consigliere non esecutivo, indipendente e Lead Independent Director

Nel corso dell'Esercizio 2021, il consigliere indipendente Sig.ra Sara Fornasiero ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 12.500, Euro 4.500 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, nonché Euro 5.000 a titolo di compensi per la partecipazione alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza della Società.

Inoltre, la Sig.ra Sara Fornasiero, nel corso dell'Esercizio 2021, ha percepito compensi pari ad Euro 5.000 a titolo di compensi per la partecipazione alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza della controllata Safe S.p.A..

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per gli esercizi iniziati a decorrere dal 1 gennaio 2019 tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale della Sig.ra Sara Fornasiero, (ii) dei risultati del Gruppo e (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione:⁶

Esercizio di riferimento	2019	2020	2021
Remunerazione totale della Sig.ra Sara Fornasiero	40.000	43.500	42.000
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	191.851.965	142.454.705	241.994.319

⁵ I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

⁶ I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente Sezione	41.367	42.719	42.391
--	--------	--------	--------

Paolo Emanuele Maria Ferrero, consigliere non esecutivo

Nel corso dell'Esercizio 2021, il consigliere non esecutivo, Sig. Paolo Emanuele Maria Ferrero, ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 12.500, nonché Euro 4.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Nel corso dell'Esercizio 2021, il consigliere non esecutivo, Sig. Paolo Emanuele Maria Ferrero ha altresì percepito, in virtù di un rapporto di consulenza in essere con la Società, un compenso pari a Euro 65.912,60.

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per tutto il periodo di permanenza in carica del Sig. Paolo Emanuele Maria Ferrero tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale dallo stesso percepita, (ii) dei risultati della Società e (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione:⁷

Esercizio di riferimento	2019	2020	2021
Remunerazione totale del Sig. Paolo Ferrero	346.140	339.693	82.912,60
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	191.851.965	142.454.705	241.994.319
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione	41.367	42.719	42.391

Angelo Iori, consigliere non esecutivo

Nel corso dell'Esercizio 2021, il consigliere non esecutivo, Sig. Angelo Iori, ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 12.500, Euro 4.500 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.

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per gli esercizi iniziati a decorrere dal 1 gennaio 2019 tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale del Sig. Angelo Iori, (ii) dei risultati del Gruppo e (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione:⁸

Esercizio di riferimento	2019	2020	2021
Remunerazione totale del Sig. Angelo Iori	29.500	30.500	32.000
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	191.851.965	142.454.705	241.994.319
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione	41.367	42.719	42.391

⁷ I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

⁸ I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione			
---	--	--	--

Dario Patrizio Melpignano, consigliere non esecutivo

Nel corso dell'Esercizio 2021, il consigliere non esecutivo sig. Dario Patrizio Melpignano ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 12.500 ed Euro 4.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per gli esercizi iniziati a decorrere dal 1 gennaio 2020 tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale del Sig. Dario Patrizio Melpignano (con riferimento all'Esercizio 2020, a partire dalla sua nomina), (ii) dei risultati del Gruppo e (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione:⁹

Esercizio di riferimento	2020	2021
Remunerazione totale del Sig. Dario Patrizio Melpignano	2.179	17.000
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	142.454.705	241.994.319
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione	42.719	42.391

2. COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE

Fabio Zucchetti, Presidente del Collegio Sindacale

Nel corso dell'Esercizio 2021, il dott. Fabio Zucchetti ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 35.000 ed Euro 652 a titolo di rimborso spese.

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per tutto il periodo di permanenza in carica del dott. Fabio Zucchetti tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale dallo stesso percepita, (ii) dei risultati del Gruppo e (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione:¹⁰

Esercizio di riferimento	2019	2020	2021
Remunerazione totale del dott. Fabio Zucchetti	23.685	35.744	35.652
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	191.851.965	142.454.705	241.994.319
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione	41.367	42.719	42.391

⁹ I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

¹⁰ I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

Diana Rizzo, sindaco effettivo

Nel corso dell'Esercizio 2021, la dott.ssa Diana Rizzo ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 25.000.

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per gli esercizi iniziati a decorrere dal 1 gennaio 2019 tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale della dott.ssa Diana Rizzo, (ii) dei risultati del Gruppo e (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione:¹¹

Esercizio di riferimento	2019	2020	2021
Remunerazione totale della dott.ssa Diana Rizzo	25.000	25.000	25.000
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	191.851.965	142.454.705	241.994.319
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione	41.367	42.719	42.391

Domenico Sardano, sindaco effettivo

Nel corso dell'Esercizio 2021, il Sig. Domenico Sardano ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 25.000, nonché Euro 5.000 a titolo di compensi per la partecipazione alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza della Società.

Inoltre, il Sig. Domenico Sardano ha percepito per la carica di Sindaco Effettivo nelle società controllate Safe S.p.A. e Safe&Cec S.r.l. compensi pari a, rispettivamente, Euro 10.000 ed Euro 5.000.

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per gli esercizi iniziati a decorrere dal 1 gennaio 2019 tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale del dott. Domenico Sardano, (ii) dei risultati del Gruppo e (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione:¹²

Esercizio di riferimento	2019	2020	2021
Remunerazione totale del dott. Domenico Sardano	65.000	65.000	45.000
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	191.851.965	142.454.705	241.994.319
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione	41.367	42.719	42.391

3. COMPENSI DEI DIRETTORI GENERALI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Tenuto conto della struttura societaria ed organizzativa di Landi Renzo, la Società non ha ritenuto necessario identificare direttori generali e/o dirigenti con responsabilità strategiche, oltre all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, Sig. Cristiano Musi, e al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Stefano Landi, non

¹¹ I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

¹² I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

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.

Per l'Esercizio 2021, non vi sono state deroghe alla politica della remunerazione adottata dalla Società e non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile.

Inoltre, nell'Esercizio 2021 non sono state attribuite indennità e/o altri benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro subordinato, non essendosi verificata nel corso dell'Esercizio 2021 alcuna cessazione o risoluzione.

La Società ha tenuto conto del voto favorevole espresso dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 29 aprile 2021 sulla seconda sezione della politica in materia di remunerazione e dei compensi corrisposti per l'Esercizio 2020, applicando i medesimi criteri utilizzati per l'attribuzione dei compensi anche per l'Esercizio 2021.

SEZIONE II

SECONDA PARTE

Nelle tabelle che seguono sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio 2021 a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma dalla Società o da società controllate da, o collegate con, l'Emittente.

TABELLA 1 (schema 7-bis): Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al direttore generale e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche¹³

(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 del rapporto
Giovanna Domenichini	Presidente Onorario	01/01/2021 – 31/12/2021	Approvazione bilancio 2021			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			15.000 (emolumenti)						15.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			15.000						15.000		
Stefano Landi	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2021 – 31/12/2021	Approvazione bilancio 2021			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			100.000 (emolumenti per la carica di consigliere e Presidente del Consiglio) 300.000 (emolumenti per la funzione di amministratore investito di particolari cariche) 4.500 (gettoni)					3.749	408.249		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			404.500					3.749	408.249		
Cristiano Musi	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01/2021 – 31/12/2021	Approvazione bilancio 2021			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti per la carica di Consigliere)				4.113		376.261		

¹³ I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

				87.500 (emolumenti per la carica di amministratore delegato)										
	Compensi da controllate e collegate													
	Totale			364.500			4.113				368.613			
Silvia Landi	Consigliere	01/01/2021 – 31/12/2021	Approvazione bilancio 2021				Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti)							16.500			
	Compensi da controllate e collegate			4.000 (gettoni)										
	Totale			16.500							16.500			
Angelo Iori	Consigliere	01/01/2021 – 31/12/2021	Approvazione bilancio 2021				Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti)	15.000 ¹⁴						32.000			
	Compensi da controllate e collegate			4.500 (gettoni)										
	Totale			17.000	15.000						32.000			
Sara Fornasiero	Consigliere indipendente	01/01/2021 – 31/12/2021	Approvazione bilancio 2021				Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti)	15.000 ¹⁶						37.000			
	Compensi da controllate e collegate			4.500 (gettoni)										
	Totale			5.000 ¹⁵ (compenso OdV)							5.000			
	Totale			27.000	15.000						42.000			
Vincenzo Russi	Consigliere indipendente	01/01/2021 – 31/12/2021	Approvazione bilancio 2021				Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti)	15.000 ¹⁷						32.000			
	Compensi da controllate e collegate			4.500 (gettoni)										

¹⁴ 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).

¹⁵ Il Consigliere indipendente Sig.ra Sara Fornasiero è membro dell'Organismo di Vigilanza per la cui partecipazione percepisce un compenso lordo su base annua pari ad Euro 5.000.

¹⁶ Il Consigliere indipendente Sig.ra Sara Fornasiero è (i) presidente del Comitato Controllo e Rischi (per la cui partecipazione percepisce un compenso lordo su base annua pari ad Euro 7.500), (ii) presidente del Comitato per la Remunerazione (per la cui partecipazione percepisce un compenso lordo su base annua pari ad Euro 7.500) e (iii) membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

¹⁷ Il Consigliere indipendente Sig. Vincenzo Russi 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.

	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			17.000	15.000					32.000		
Paolo Emanuele Maria Ferrero	Consigliere	01/01/2021 – 31/12/2021	Approvazione bilancio 2021			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti) 4.500 (gettoni)					65.912,60	82.912,60		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			17.000					65.912,60	82.912,60		
Dario Patrizio Melpignano	Consigliere indipendente	01/01/2021 – 31/12/2021	Approvazione bilancio 2021									
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti) 4.500 (gettoni)						17.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			17.000						17.000		
Fabio Zucchetti	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2021 – 31/12/2021	Approvazione bilancio 2021			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			35.000 (emolumenti) 652 (rimborso spese)						35.652		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			35.652						35.652		
Diana Rizzo	Sindaco effettivo	01/01/2021 – 31/12/2021	Approvazione bilancio 2021			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			25.000 (emolumenti)						25.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			25.000						25.000		
Domenico Sardano	Sindaco effettivo	01/01/2021 – 31/12/2021	Approvazione bilancio 2021			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			25.000 (emolumenti) 5.000 ¹⁸ (compenso OdV)						30.000		
	Compensi da controllate e collegate			15.000						15.000		
	Totale			45.000						45.000		

¹⁸ Il sindaco effettivo Sig. Domenico Sardano è membro dell'Organismo di Vigilanza per la cui partecipazione percepisce un compenso lordo su base annua pari ad Euro 5.000.

TABELLA 3B (schema 7-bis): Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche¹⁹

A		B		(1)		(2)			(3)			(4)
Nome e cognome		Carica		Piano		Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
						(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 15/03/2021)		0 ²⁰						
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale						0						
A		B		(1)		(2)			(3)			(4)
Nome e cognome		Carica		Piano		Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
						(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Cristiano Musi		Amministratore Delegato e Direttore Generale				Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/ Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				Piano A (delibera 15/03/2021)		0 ²¹						
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale						0						

¹⁹ 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.

²⁰ Come risulta dal verbale del Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2022, il Presidente del Consiglio di Amministrazione Stefano Landi ha rinunciato alla corresponsione in suo favore della componente variabile della remunerazione di breve-periodo che gli sarebbe spettata per l'esercizio 2021.

²¹ Come risulta dal verbale del Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2022, l'Amministratore Delegato Cristiano Musi ha rinunciato alla corresponsione in suo favore della componente variabile della remunerazione di breve-periodo che gli sarebbe spettata per l'esercizio 2021.

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

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
Cristiano Musi	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Landi Renzo S.p.A.	20.000			20.000