



**LANDI RENZO S.p.A.**

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

ai sensi degli artt. 123-ter Testo Unico e 84-bis del Regolamento Emittenti Consob

Emittente: Landi Renzo S.p.A.

Sito Web: [www.landit.it](http://www.landit.it)

Esercizio a cui si riferisce la Relazione: 31 dicembre 2011

Data di approvazione della Relazione: 15 marzo 2012

## INDICE

<b>INDICE</b> .....	<b>2</b>
<b>GLOSSARIO</b> .....	<b>4</b>
<b>SEZIONE I</b> .....	<b>5</b>
<b>1. INTRODUZIONE</b> .....	<b>5</b>
<b>2. FINALITÀ E PRINCIPI</b> .....	<b>7</b>
<b>3. COMITATO PER LA REMUNERAZIONE</b> .....	<b>7</b>
3.1 Composizione e funzionamento del comitato per la remunerazione (ex art. 123-bis, comma 2, lettera d), del Testo Unico) .....	7
3.2 Competenze del comitato per la remunerazione .....	7
<b>4. POLITICA DI REMUNERAZIONE</b> .....	<b>8</b>
4.1 Amministratori esecutivi .....	8
4.2 Amministratori non-esecutivi .....	10
4.3 Compensi previsti per la partecipazione ai comitati .....	10
4.4 Direttore generale .....	10
4.5 Dirigenti con responsabilità strategiche .....	10
4.6 Benefici non monetari .....	12
4.7 Piani di incentivazione a base azionaria .....	12
4.8 Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari .....	12
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, comma 1, lettera i), del Testo Unico) .....	12
4.10 Copertura assicurative, previdenziali o pensionistiche .....	12
4.11 Politica retributiva seguita con riferimento ad amministratori indipendenti ed allo svolgimento di particolari incarichi. Sistemi di pagamento differito .....	12
<b>SEZIONE II</b> .....	<b>13</b>
<b>PRIMA PARTE</b> .....	<b>13</b>
<b>1. COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</b> .....	<b>13</b>
<b>2. COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE</b> .....	<b>15</b>
<b>3. COMPENSI DEL DIRETTORE GENERALE</b> .....	<b>16</b>
<b>4. COMPENSI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</b> .....	<b>16</b>
<b>5. INDENNITÀ DEGLI AMMINISTRATORI IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO SENZA GIUSTA CAUSA O CESSAZIONE DEL RAPPORTO A SEGUITO DI UN'OFFERTA PUBBLICA DI ACQUISTO (EX ART. 123-BIS, COMMA 1, LETTERA I), DEL TESTO UNICO)</b> .....	<b>16</b>
<b>6. PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI</b> .....	<b>17</b>
<b>SECONDA PARTE</b> .....	<b>18</b>

TABELLE 1 (schema 7-bis): Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche .....	19
TABELLE 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 .....	31
TABELLA 1 (schema 7-ter): Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del collegio sindacale e del direttore generale.....	35
TABELLA 2 (schema 7-ter): Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica .....	35

## GLOSSARIO

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

**Codice di Autodisciplina:** il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel marzo del 2006 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A.. Si segnala che il comitato per la *Corporate Governance* ha approvato nel dicembre 2011 un nuovo codice di autodisciplina, promosso da Borsa Italiana, Abi, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, invitando gli emittenti ad applicare le modifiche ivi apportate entro la fine dell'esercizio sociale che si concluderà al 31 dicembre 2012 ed informandone il mercato con la relazione sul governo societario da pubblicarsi nel corso dell'esercizio successivo. La presente Relazione, pertanto, non applica le suddette modifiche.

**Cod. civ. / c.c.:** il codice civile.

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

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

**Esercizio:** l'esercizio sociale a cui si riferisce la Relazione.

**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 Consob:** il Regolamento emanato da Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 (come successivamente modificato) in materia di emittenti.

**Regolamento Mercati Consob:** il Regolamento emanato da Consob con deliberazione n. 16191 del 2007 (come successivamente modificato) in materia di mercati.

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

**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.

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 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'articolo 2364, comma 1, n. 3), cod. civ.;
- ai sensi dell'articolo 123-ter, sesto comma, del Testo Unico, esprime un proprio parere consultivo non vincolante sulla relazione 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);
- 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'articolo 114-bis del Testo Unico.

#### (b) *Consiglio di Amministrazione*

In tema di remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione:

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

- approva la relazione sulla remunerazione, redatta ai sensi dell'articolo 123-ter, sesto comma, 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'articolo 114-bis del Testo Unico;
- 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 al paragrafo 3, parte prima, 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 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;
- 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, del direttore generale 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.

## 3. **COMITATO PER LA REMUNERAZIONE**

### 3.1 **Composizione e funzionamento del comitato per la remunerazione (ex art. 123-bis, comma 2, lettera d), del Testo Unico)**

Il comitato per la remunerazione risulta, alla data della presente Relazione, composto da 3 (tre) consiglieri, nelle persone dei Signori Carlo Coluccio, in qualità di presidente, Alessandro Ovi e Tomaso Tommasi di Vignano, questi ultimi amministratori non esecutivi ed indipendenti.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 22 aprile 2010 ha determinato di corrispondere a ciascuno dei membri del comitato per la remunerazione un compenso annuo lordo per l'attività svolta pari ad Euro 5.000 per ciascuno degli esercizi 2010, 2011 e 2012.

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, il comitato per la remunerazione ha tenuto una riunione, della durata di 15 minuti, che ha visto la partecipazione di tutti i suoi membri, nonché, senza diritto di voto, del Sig. Fiorenzo Oliva, in qualità di consulente della Società. Per l'anno in corso è prevista almeno una riunione del Comitato per la remunerazione. La riunione del comitato per la remunerazione è stata regolarmente verbalizzata.

### 3.2 **Competenze del comitato per la remunerazione**

Il comitato per la remunerazione ha il compito di formulare proposte al Consiglio di Amministrazione, in assenza dei diretti interessati quando questi facciano parte del comitato, in merito alla remunerazione dell'Amministratore Delegato e di quegli amministratori che ricoprono particolari cariche nonché, valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, vigilando sulla loro applicazione e formulando raccomandazioni generali in materia.

Inoltre, il comitato per la remunerazione presenta al Consiglio di Amministrazione proposte sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione, e monitora

l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio 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, avvalendosi del 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, il comitato per la remunerazione ha formulato proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alla remunerazione dell'Amministratore Delegato e dell'amministratore esecutivo, Sig. Carlo Alberto Pedroni, 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 2010.

#### **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 lungo termine dell'Emittente. In particolare, la parte variabile della remunerazione incide per una percentuale rilevante sul compenso complessivo anche in rapporto alla componente fissa. Inoltre, una porzione preponderante di tale parte variabile è correlata ad obiettivi specifici e strategici della *performance* della Società, quale ad esempio l'EBITDA, dato finanziario di chiara percezione per il mercato. Infine, la coerenza con il perseguimento degli interessi a 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.

##### **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'articolo 2389, terzo comma, del codice civile, è stata determinata dall'Assemblea ordinaria degli azionisti del 22 aprile 2010, la quale ha previsto sia un importo annuo complessivo lordo, da ripartirsi tra i membri del Consiglio, sia la corresponsione di un gettone di presenza per ciascun intervento alle riunioni 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 2012, 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 2012. Il comitato per la remunerazione ha proposto di individuare tali obiettivi tenendo in considerazione, tra l'altro, il ruolo degli amministratori esecutivi e degli alti dirigenti, 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 la corresponsione in favore degli amministratori esecutivi di una parte variabile della remunerazione, condizionata al raggiungimento di obiettivi specifici individuati nel fatturato, nell'EBITDA e nel capitale circolante del Gruppo, così come risultanti dal *budget* della Società relativo all'Esercizio. In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito che:

- (a) l'ammontare massimo della remunerazione variabile, pari al 40% della rispettiva remunerazione fissa annua lorda per l'esercizio 2012, sia determinata nel seguente modo:
  - (i) in misura pari al 20%, al raggiungimento dell'obiettivo fissato nel fatturato di Gruppo;
  - (ii) in misura pari al 50%, al raggiungimento dell'obiettivo fissato nell'EBITDA di Gruppo;
  - (iii) in misura pari al 30%, al raggiungimento dell'obiettivo fissato nel capitale circolante di Gruppo;
- (b) qualora tutti e tre gli obiettivi individuati nel fatturato, nell'EBITDA e nel capitale circolante 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 tre obiettivi individuati nel fatturato, nell'EBITDA e nel capitale circolante di Gruppo dovesse essere raggiunto, nulla sarà corrisposto a titolo di remunerazione variabile agli amministratori esecutivi;
- (d) qualora solo uno e/o due dei suddetti obiettivi dovesse essere raggiunto, sarà corrisposto a ciascun amministratore esecutivo la corrispondente percentuale del compenso variabile annuo lordo.

#### **4.2 Amministratori non-esecutivi**

La remunerazione annua lorda degli amministratori non esecutivi non è legata al raggiungimento, da parte della Società, di risultati economici ed è, 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 22 aprile 2010, ha stabilito di corrispondere un compenso specifico agli amministratori che siano anche membri di un comitato interno al Consiglio stesso, segnatamente il comitato di controllo interno e il comitato per la remunerazione.

#### **4.4 Direttore generale**

Alla data della presente Relazione, la Società non ha determinato alcun compenso specifico per la carica di Direttore Generale.

#### **4.5 Dirigenti con responsabilità strategiche**

Con riferimento alla remunerazione in parte variabile dei 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 2012 ha deliberato la corresponsione in favore dei dirigenti con responsabilità strategiche di una parte variabile della remunerazione, condizionata al raggiungimento di obiettivi specifici individuati nel fatturato, nell'EBITDA e nel capitale circolante del Gruppo, così come risultanti dal budget della Società relativo all'Esercizio e quantificati per gli amministratori esecutivi (si veda paragrafo 4.1). In tale sede, il Consiglio di Amministrazione ha inoltre stabilito che:

- (a) per l'esercizio 2012, la parte variabile della remunerazione da attribuirsi a ciascuno dei dirigenti con responsabilità strategiche sia individuata in misura pari al 30% 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, EBITDA e capitale circolante 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;
- (c) qualora dovessero essere raggiunti tutti e tre gli obiettivi aziendali individuati nel fatturato, nell'EBITDA e nel capitale circolante di Gruppo, unitamente agli specifici obiettivi individuali, sarà corrisposto a ciascuno dei dirigenti con responsabilità strategiche come sopra individuati l'intero compenso variabile annuo lordo, pari al 30% della parte fissa lorda della remunerazione di ciascuno degli stessi;
- (d) qualora non dovessero essere raggiunti né i tre obiettivi aziendali individuati nel fatturato, nell'EBITDA e nel capitale circolante 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 tre gli obiettivi aziendali individuati nel fatturato, nell'EBITDA e nel capitale circolante 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 tre gli obiettivi aziendali individuati nel fatturato, nell'EBITDA e nel capitale circolante 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;
- (g) qualora i dirigenti con responsabilità strategiche come sopra individuati dovessero raggiungere i rispettivi obiettivi individuali e/o uno solo o due dei tre obiettivi aziendali individuati nel fatturato, nell'EBITDA e nel capitale circolante 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/i obiettivo/i aziendale/i.

L'Emittente ha individuato i dirigenti con responsabilità strategica tra i dirigenti di "primo livello". Tenuto conto della struttura societaria ed organizzativa di Landi

Renzo, la Società non ha ritenuto necessario identificare ulteriori dirigenti con responsabilità strategiche, non esistendo 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, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche, quale l'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 a base azionaria a favore degli amministratori esecutivi e non esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

#### **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, comma 1, 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 prevedono 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, né sistemi di pagamento differito.

## SEZIONE II

### PRIMA PARTE

#### 1. COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

##### **Stefano Landi, Presidente del Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 22 aprile 2010 ha deliberato di attribuire al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Stefano Landi, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 100.000.

Nel corso dell'Esercizio, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Stefano Landi, sono stati altresì riconosciuti benefici non monetari pari ad Euro 5.875, i quali si riferiscono all'auto aziendale, ed Euro 3.000 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 10.000 per la carica di Presidente del consiglio di amministrazione della società controllata Lovato Gas S.p.A.

##### **Giovannina Domenichini, consigliere non esecutivo**

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 22 aprile 2010 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, al consigliere non esecutivo, Sig.ra Giovanna Domenichini, sono stati altresì riconosciuti Euro 2.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

##### **Claudio Carnevale, consigliere esecutivo e Amministratore Delegato**

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 22 aprile 2010 ha deliberato di attribuire al consigliere esecutivo, Sig. Claudio Carnevale, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 15.000.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2010 ha deliberato di attribuire consigliere esecutivo, Sig. Claudio Carnevale, un ulteriore compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 400.000 per la carica di Amministratore Delegato.

Tenuto conto del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* fissati per l'Esercizio, il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 15 marzo 2012 ha inoltre deliberato di non corrispondere all'Amministratore Delegato, Sig. Claudio Carnevale, alcuna remunerazione variabile.

Nel corso dell'Esercizio, al consigliere esecutivo, Sig. Claudio Carnevale, sono stati altresì riconosciuti benefici non monetari pari ad Euro 3.526, i quali si riferiscono all'auto aziendale, ed Euro 3.000 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Circa i piani di incentivazione monetari, nel corso dell'Esercizio, l'Amministratore Delegato, Sig. Claudio Carnevale, ha altresì percepito dalla Società Euro 44.318 lordi a titolo di compenso variabile per l'esercizio 2010.

#### **Carlo Alberto Pedroni, consigliere esecutivo**

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 22 aprile 2010 ha deliberato di attribuire al consigliere esecutivo, Sig. Carlo Alberto Pedroni, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 15.000.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 13 maggio 2010 ha deliberato di attribuire al consigliere esecutivo, Sig. Carlo Alberto Pedroni, un ulteriore compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 85.000 per la carica di responsabile delle società estere.

Tenuto conto del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* fissati per l'Esercizio, il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 15 marzo 2012 ha inoltre deliberato di non corrispondere al consigliere esecutivo, Sig. Carlo Alberto Pedroni, alcuna remunerazione variabile.

Nel corso dell'Esercizio, al consigliere esecutivo, Sig. Carlo Alberto Pedroni, sono stati altresì riconosciuti benefici non monetari pari ad Euro 4.408, i quali si riferiscono all'auto aziendale, ed Euro 2.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, il Sig. Carlo Alberto Pedroni ha percepito compensi pari ad Euro 50.000 per la carica di Amministratore Delegato della società controllata Lovato Gas S.p.A.

Circa i piani di incentivazione monetari, nel corso dell'Esercizio, il consigliere esecutivo, Sig. Carlo Alberto Pedroni, ha altresì percepito dalla Società Euro 17.748 lordi a titolo di compenso variabile per l'esercizio 2010.

#### **Carlo Coluccio, consigliere non esecutivo**

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 22 aprile 2010 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, Sig. Carlo Coluccio, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 15.000.

Nel corso dell'Esercizio, al consigliere non esecutivo, Sig. Carlo Coluccio, sono stati altresì riconosciuti Euro 10.000 a titolo di compensi per la partecipazione al comitato per il controllo interno ed al comitato per la remunerazione, ed Euro 3.000 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

#### **Alessandro Ovi, consigliere indipendente**

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 22 aprile 2010 ha deliberato di attribuire al consigliere indipendente, Sig. Alessandro Ovi, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 15.000.

Nel corso dell'Esercizio, al consigliere indipendente, Sig. Alessandro Ovi, sono stati altresì riconosciuti Euro 10.000 a titolo di compensi per la partecipazione al comitato

per il controllo interno ed al comitato per la remunerazione, ed Euro 3.000 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

### **Tomaso Tommasi di Vignano, consigliere indipendente**

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 22 aprile 2010 ha deliberato di attribuire consigliere indipendente, Sig. Tomaso Tommasi di Vignano, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 15.000.

Nel corso dell'Esercizio, al consigliere indipendente, Sig. Tomaso Tommasi di Vignano, sono stati altresì riconosciuti Euro 10.000 a titolo di compensi per la partecipazione al comitato per il controllo interno ed al comitato per la remunerazione, ed Euro 3.000 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

## **2. COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE**

### **Luca Gaiani, Presidente del Collegio Sindacale**

L'assemblea ordinaria riunitasi in data 22 aprile 2010 ha deliberato di attribuire al Presidente del Collegio Sindacale, dott. Luca Gaiani, un compenso annuo lordo pari ad Euro 35.000, oltre al rimborso delle spese documentate sostenute dallo stesso nell'esercizio della funzione.

Inoltre, il dott. Luca Gaiani ha percepito compensi pari ad Euro 10.400 per la carica di sindaco effettivo della società controllata Lovato Gas S.p.A.

### **Massimiliano Folloni, sindaco effettivo**

L'assemblea ordinaria riunitasi in data 22 aprile 2010 ha deliberato di attribuire al sindaco effettivo, dott. Massimiliano Folloni, un compenso annuo lordo pari ad Euro 25.000, oltre al rimborso delle spese documentate sostenute dallo stesso nell'esercizio della funzione.

Inoltre, il dott. Massimiliano Folloni ha percepito compensi pari ad Euro 31.200 per la carica di Presidente del collegio sindacale ricoperta, rispettivamente, nelle società controllate Lovato Gas S.p.A. e AEB S.p.A.

### **Marina Torelli, sindaco effettivo**

L'assemblea ordinaria riunitasi in data 22 aprile 2010 ha deliberato di attribuire al sindaco effettivo, dott.ssa Marina Torelli, un compenso annuo lordo pari ad Euro 25.000, oltre al rimborso delle spese documentate sostenute dalla stessa nell'esercizio della funzione.

Inoltre, la dott.ssa Marina Torelli ha percepito compensi pari ad Euro 20.800 per la carica di sindaco effettivo ricoperta, rispettivamente, nelle società controllate Lovato Gas S.p.A. e AEB S.p.A.

### 3. **COMPENSI DEL DIRETTORE GENERALE**

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 26 agosto 2011 ha nominato il Sig. Paolo Cilloni direttore generale del Gruppo Landi Renzo, senza ritenere necessario determinare alcun compenso specifico per tale carica.

Nel corso dell'Esercizio, al direttore generale, Sig. Paolo Cilloni, sono stati riconosciuti retribuzioni fisse da lavoro dipendente pari ad Euro 111.000 e benefici non monetari pari ad Euro 14.332, i quali si riferiscono all'auto aziendale e a contributi di previdenza complementare.

Tenuto conto del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* fissati per l'Esercizio, è stato ritenuto di non corrispondere al direttore generale, dott. Paolo Cilloni, alcuna remunerazione variabile.

Inoltre, il Sig. Paolo Cilloni ha percepito compensi pari ad Euro 15.000 per la carica di consigliere della società controllata AEB S.p.A. e ad Euro 10.000 per la carica di consigliere della società controllata Lovato Gas S.p.A.

Infine, nel corso dell'Esercizio sono stati corrisposti al Sig. Paolo Cilloni Euro 25.000 a titolo di compenso per la carica di dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, come deliberato dalla riunione consiliare del 22 aprile 2010.

Circa i piani di incentivazione monetari, nel corso dell'Esercizio, Sig. Paolo Cilloni ha altresì percepito dalla Società Euro 16.000 lordi a titolo di compenso variabile per l'esercizio 2010.

### 4. **COMPENSI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

Nel corso dell'Esercizio, all'unico dirigente con responsabilità strategiche sono stati corrisposti compensi complessivi pari ad Euro 77.000 nella Società e ad Euro 50.000 nelle società controllate e/o collegate all'Emittente.

Inoltre, al suddetto dirigente con responsabilità strategiche sono stati corrisposti compensi variabili pari ad Euro 7.000, a titolo di bonus ed altri incentivi.

Nel corso dell'Esercizio, sono stati altresì riconosciuti in favore del suddetto dirigente con responsabilità strategiche benefici non monetari pari ad Euro 3.233 dalle società controllate e/o collegate all'Emittente.

### 5. **INDENNITÀ DEGLI AMMINISTRATORI IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO SENZA GIUSTA CAUSA O CESSAZIONE DEL RAPPORTO A SEGUITO DI UN'OFFERTA PUBBLICA DI ACQUISTO (EX ART. 123-BIS, COMMA 1, LETTERA I), DEL TESTO UNICO)**

Alla data della presente Relazione, non sono in essere accordi tra la Società ed i componenti del Consiglio di Amministrazione che prevedono 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.



6. **PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI**

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.

## **SECONDA PARTE**

Nelle tabelle che seguono sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio 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, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche<sup>1</sup>**

**Presidente Onorario - Sig.ra Giovannina Domenichini**

(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
<b>Giovannina Domenichini</b>	Presidente Onorario	2011	Approvazione Bilancio 2012			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000 emolumenti						17.500		
				2.500 gettoni								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				17.500						17.500		

<sup>1</sup> I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

**Presidente del Consiglio di Amministrazione - Sig. Stefano Landi**

(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
<b>Stefano Landi</b>	Presidente Consiglio di Amministrazione	2011	Approvazione Bilancio 2012			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				100.000 emolumenti				5.875		108.875		
				3.000 gettoni								
(II) Compensi da controllate e collegate				10.000						10.000		
(III) Totale				113.000				5.875		118.875		

### Amministratore Delegato - Sig. Claudio Carnevale

(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
<b>Claudio Carnevale</b>	Amministratore Delegato	2011	Approvazione Bilancio 2012			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				415.000 emolumenti				3.526		421.526		
				3.000 gettoni								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				418.000				3.526		421.526		

**Consigliere esecutivo - Sig. Carlo Alberto Pedroni**

(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	<i>Fair value</i> dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
Carlo Alberto Pedroni	Amministratore	2011	Approvazione Bilancio 2012			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				100.000 emolumenti				4.408		106.908		
				2.500 gettoni								
(II) Compensi da controllate e collegate				50.000						50.000		
(III) Totale				152.500				4.408		156.908		

**Consigliere non esecutivo - Sig. Carlo Coluccio**

(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
<b>Carlo Coluccio</b>	Amministratore	2011	Approvazione Bilancio 2012			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000 emolumenti	10.000 <sup>2</sup>					28.000		
				3.000 gettoni								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				18.000	10.000					28.000		

<sup>2</sup> Il Consigliere non esecutivo Sig. Carlo Coluccio è membro del (i) comitato per il controllo interno (per la cui partecipazione percepisce un compenso lordo su base annua pari ad Euro 5.000), e (ii) comitato per la remunerazione (per la cui partecipazione percepisce un compenso lordo su base annua pari ad Euro 5.000).

### Consigliere indipendente - Sig. Alessandro Ovi

(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
<b>Alessandro Ovi</b>	Amministratore	2011	Approvazione Bilancio 2012			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000 emolumenti 3.000 gettoni	10.000 <sup>3</sup>					28.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				18.000	10.000					28.000		

<sup>3</sup> Il Consigliere indipendente Sig. Alessandro Ovi è membro del (i) comitato per il controllo interno (per la cui partecipazione percepisce un compenso lordo su base annua pari ad Euro 5.000), (ii) comitato per la remunerazione (per la cui partecipazione percepisce un compenso lordo su base annua pari ad Euro 5.000) e (iii) comitato per le operazioni con parti correlate.



### Consigliere indipendente - Sig. Tomaso Tommasi di Vignano

(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
<b>Tomaso Tommasi di Vignano</b>	Amministratore	2011	Approvazione Bilancio 2012			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000 emolumenti	10.000 <sup>4</sup>					28.000		
				3.000 gettoni								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				18.000	10.000					28.000		

<sup>4</sup> Il Consigliere indipendente Sig. Tomaso Tommasi di Vignano è membro del (i) comitato per il controllo interno (per la cui partecipazione percepisce un compenso lordo su base annua pari ad Euro 5.000), (ii) comitato per la remunerazione (per la cui partecipazione percepisce un compenso lordo su base annua pari ad Euro 5.000) e (iii) comitato per le operazioni con parti correlate.

**Presidente del collegio sindacale - Dott. Luca Gaiani**

(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	<i>Fair value</i> dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
<b>Luca Gaiani</b>	Presidente Collegio Sindacale	2011	Approvazione Bilancio 2012			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000						35.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				10.400						10.400		
(III) Totale				45.400						45.400		

**Sindaco effettivo - Dott. Massimiliano Folloni**

(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	<i>Fair value</i> dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
<b>Massimiliano Folloni</b>	Sindaco effettivo	2011	Approvazione Bilancio 2012			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000						25.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				31.200						31.200		
(III) Totale				56.200						56.200		

**Sindaco effettivo - Dott.ssa Marina Torelli**

(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	<i>Fair value</i> dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
<b>Marina Torelli</b>	Sindaco effettivo	2011	Approvazione Bilancio 2012			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000						25.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				20.800						20.800		
(III) Totale				45.800						45.800		

**Direttore Generale - Sig. Paolo Cilloni**

(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
<b>Paolo Cilloni</b>	Direttore Generale	Dal 26/08/2011 al 31/12/2011				Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				111.000 retrib. fisse da lav. dip.		0		14.332		150.332		
(II) Compensi da controllate e collegate				25.000 dirigente preposto						25.000		
(III) Totale				161.000		0		14.332		175.332		

### N. 1 dirigente con responsabilità strategiche

(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	<i>Fair value</i> dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
<b>n. 1 dirigente con responsabilità strategiche</b>						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				77.000		7.000		0		84.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				50.000				3.233		53.233		
(III) Totale				127.000		7.000		3.233		137.233		

**TABELLE 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<sup>5</sup>**

**Amministratore Delegato - Sig. Claudio Carnevale**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>(1)</b>	<b>(2)</b>			<b>(3)</b>			<b>(4)</b>
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			<b>(A)</b>	<b>(B)</b>	<b>(C)</b>	<b>(A)</b>	<b>(B)</b>	<b>(C)</b>	
<b>Claudio Carnevale</b>	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 15/03/2011)	0						
		Piano B (delibera 13/05/2010)					44.318		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			0				44.318		

<sup>5</sup> 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.

**Amministratore esecutivo - Sig. Carlo Alberto Pedroni**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>(1)</b>	<b>(2)</b>			<b>(3)</b>			<b>(4)</b>
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			<b>(A)</b>	<b>(B)</b>	<b>(C)</b>	<b>(A)</b>	<b>(B)</b>	<b>(C)</b>	
<b>Carlo Alberto Pedroni</b>	Amministratore		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (delibera 15/03/2011)	0						
		Piano B (delibera 13/05/2010)					17.748		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			0				17.748		



**Direttore Generale - Sig. Paolo Cilloni**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>(1)</b>	<b>(2)</b>			<b>(3)</b>			<b>(4)</b>
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			<b>(A)</b>	<b>(B)</b>	<b>(C)</b>	<b>(A)</b>	<b>(B)</b>	<b>(C)</b>	
<b>Paolo Cilloni</b>	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 15/03/2011)	0						
		Piano B (delibera 13/05/2010)					16.000		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			0				16.000		

## N. 1 dirigenti con responsabilità strategiche

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)	
<b>n. 1 dirigente con responsabilità strategiche</b>			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (delibera 15/03/2011)	7.000						
		Piano B (delibera 13/05/2010)					0		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			7.000				0		

**TABELLA 1 (schema 7-ter): Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del collegio sindacale e del direttore generale**

<b>COGNOME E NOME</b>	<b>CARICA</b>	<b>SOCIETÀ PARTECIPATE</b>	<b>NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE</b>	<b>NUMERO AZIONI ACQUISTATE</b>	<b>NUMERO AZIONI VENDUTE</b>	<b>NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO</b>
Carnevale Claudio	Amministratore Delegato	Landi Renzo S.p.A.	2.050			2.050
Cilloni Paolo	Direttore Generale	Landi Renzo S.p.A.	1.500			1.500

**TABELLA 2 (schema 7-ter): Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica**

<b>NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA</b>	<b>SOCIETÀ PARTECIPATA</b>	<b>NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE</b>	<b>NUMERO AZIONI ACQUISTATE</b>	<b>NUMERO AZIONI VENDUTE</b>	<b>NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO</b>
0	Landi Renzo S.p.A.	0	0	0	0