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: 6 agosto 2026

INDICE

GLOSSARIO....4

SEZIONE I....6

1. premessa....6
2. ORGANI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE, ATTUAZIONE ED EVENTUALE REVISIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE....6
3. COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE....8
   - 3.1 **Composizione e funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazione (*ex* art. 123-*bis*, secondo comma, lettera d), del Testo Unico)**....8
   - 3.2 **Competenze e modalità di funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazione**....9
4. LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE....10
   - 4.1 **Politica, finalità e durata**....10
   - 4.2 **Le componenti della remunerazione**....12

A. Compensi per la carica di consigliere....13

B. Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori non esecutivi....14

C. Politica retributiva seguita con riferimento alla partecipazione ai comitati....14

D. Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori indipendenti....14

E. Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori esecutivi....15

F. Piani di incentivazione a base azionaria dei dirigenti con responsabilità strategiche....16

G. Benefici non monetari....16

H. Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari....17

I. 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)....17

J. 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....17

K. Compensi previsti per i componenti del Collegio Sindacale....18

L. Circostanze eccezionali....18

SEZIONE II....19

PRIMA PARTE....19

1. COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE....19
2. COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE....27

3. COMPENSI DEI DIRETTORI GENERALI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE....30
4. Deroghe temporanee alla politica di Remunerazione....30
SECONDA PARTE....31
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 32
TABELLA 2: *Stock-option* assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche....37
TABELLA 3A (*schema* 7-*bis*): Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche 39
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 39
TABELLA 1 (*Schema n. 7-ter*): Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali....41
TABELLA 2 (*Schema n. 7-ter*): Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica 41

GLOSSARIO

Assemblea degli Azionisti ovvero Assemblea: l'assemblea dell'Emittente.

Borsa Italiana: Borsa Italiana S.p.A.

Codice di *Corporate Governance* ovvero Codice CG: il codice di *corporate governance* delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la *Corporate Governance* accessibile al pubblico sul sito web del Comitato per la *Corporate Governance* alla pagina http://www.borsaitaliana.it/comitato-corporate-governance/codice/codice.htm.

Cod. civ.: il codice civile.

Collegio Sindacale: il collegio sindacale dell'Emittente.

Comitato/Comitato CG/Comitato per la *Corporate governance*: il Comitato per la *Corporate governance* delle società quotate, promosso, oltre che da Borsa italiana S.p.A., da ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.

Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità ovvero CCRS: il comitato controllo, rischi e sostenibilità della Società attualmente in carica.

Comitato Nomine e Remunerazione ovvero CNR: il comitato per le nomine e la remunerazione della Società attualmente in carica.

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

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

Esercizio 2024 ovvero Esercizio: l'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2024.

Gruppo: 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: il piano di incentivazione a lungo termine denominato "*Piano di Performance Shares 2022-2024*" approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 29 aprile 2022 ai sensi dell'art. 114-*bis* del Testo Unico.

Regolamento del Piano: 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) concernente la disciplina degli emittenti.

Relazione: la presente relazione sulla politica in materia di remunerazione 2025 e sui compensi corrisposti 2024, ai sensi degli artt. 123-*ter* Testo Unico e 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

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

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

SEZIONE I

1. PREMESSA

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 Nomine e Remunerazione.

Si rende noto che in data 6 agosto 2026 il Consiglio di Amministrazione ha approvato la presente Relazione, nonché la Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari 2024.

Si precisa che a seguito delle numerose attività, anche di natura straordinaria, che hanno caratterizzato la fine del 2024, il 2025 (con l'ingresso della Società in CNC) e i primi 6 mesi del 2026, i progetti di bilancio civilistico della Società al 31 dicembre 2024 e al 31 dicembre 2025, nonché i bilanci consolidati della Società al 31 dicembre 2024 e al 31 dicembre 2025 sono stati approvati dal Consiglio di amministrazione del 6 agosto 2026 e successivamente integrati e riapprovati senza apportare alcuna modifica di natura numerica nel corso della riunione consigliare del 10 settembre 2026, a seguito dell'evoluzione positiva di due delle tre incertezze che erano state individuate dal Consiglio di Amministrazione in sede di valutazione dei presupposti della continuità aziendale nel contesto dell'approvazione dei progetti di bilancio al 31 dicembre 2024 e al 31 dicembre 2025, ed in particolare (i) la sottoscrizione dell'accordo in esecuzione di un piano attestato di risanamento ai sensi dell'art. 56 CCII con gli istituti di credito nell'ambito del piano di risanamento e (ii) il rilascio della relazione conclusiva della Composizione Negoziata della Crisi da parte dell'Esperto, ai sensi dell'articolo 17, comma 8, CCII.

Inoltre, si evidenzia che, essendo la presente Relazione sulla politica di remunerazione 2025 e sui compensi percepiti nel 2024 approvata solo nel corso del 2026, il Consiglio di Amministrazione nello svolgimento delle proprie attività in materia di remunerazione ha applicato le linee guida contenute nell'ultima politica sulla remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti nel 2024.

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 (i) con voto vincolante 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 ("DRS") 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 Nomine e Remunerazione) per l'anno successivo; e (ii) non vincolante in senso favorevole o contrario 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, *inter alia*:

- costituisce al proprio interno un Comitato Nomine e Remunerazione; almeno 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 Nomine e 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 Nomine e Remunerazione;

- approva la Relazione redatta ai sensi dell'art. 123-*ter* del Testo Unico;

- predispone, con l'ausilio del Comitato Nomine e 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 Nomine e 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 Nomine e Remunerazione al Consiglio di Amministrazione con la politica generale sulle remunerazioni.

(d) ***Comitato Nomine e 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 Nomine e 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 Nomine e Remunerazione si rinvia al successivo paragrafo 3.

(e) ***Amministratori esecutivi***

In tema di remunerazioni, gli amministratori esecutivi:

- sottopongono al Comitato Nomine e Remunerazione i progetti degli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari o, se del caso, coadiuvano il Comitato Nomine e Remunerazione nella elaborazione dei medesimi;

- forniscono al Comitato Nomine e 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 Nomine e Remunerazione sono responsabili della corretta attuazione della politica sulla remunerazione e vigilano affinché alla medesima sia data adeguata esecuzione.

3. COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE

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

Alla data della presente Relazione, il Comitato Nomine e Remunerazione ("CNR") risulta composto da tre consiglieri, nelle persone di Pamela Morassi, in qualità di presidente, Anna Maria Artoni, entrambi amministratori non esecutivi e indipendenti, nonché di Massimo Lucchini, amministratore non esecutivo e non indipendente.

I membri del CNR 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 Nomine e Remunerazione.

Il Comitato Nomine e Remunerazione è dotato di un proprio regolamento interno aggiornato, da ultimo, in data 30 novembre 2022, che disciplina la composizione, i compiti e le modalità di svolgimento del CNR.

Nel corso dell'Esercizio 2024, il Comitato Nomine e Remunerazione si è riunito in data 27 marzo 2024, 3 luglio 2024 e 22 luglio 2024. In particolare, il CNR ha, *inter alia*: (i) espresso parere favorevole alla nomina di un nuovo dirigente apicale nel ruolo di Chief Purchasing Officer di Gruppo, con decorrenza dal 1° luglio 2024; (ii) esaminato il consuntivo degli obiettivi MBO 2023, esprimendo parere favorevole al riconoscimento dell'MBO 2023 *pro-rata temporis* all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e al Chief Financial Officer, i cui obiettivi erano stati assegnati in corso d'anno senza *entry gate*, nonché al riconoscimento di bonus straordinari una *tantum* a favore di quattro dirigenti apicali, per un ammontare complessivo pari ad Euro 91.650, avvalendosi della facoltà di deroga prevista dalla politica di remunerazione, in considerazione del mancato raggiungimento dell'entry gate per l'MBO 2023; (iii) preso atto della rinuncia del Presidente del Consiglio di Amministrazione alla remunerazione variabile di breve periodo sia per l'esercizio 2023 che per l'esercizio 2024; (iv) espresso parere favorevole sugli obiettivi MBO 2024 per i dirigenti apicali e strategici e per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, con eliminazione dell'entry gate per l'esercizio 2024 e previsione di obiettivi legati, *inter alia*, all'EBITDA Adjusted di Gruppo, al Cash Flow Operating di Gruppo, all'implementazione del Piano Strategico e al Backlog Ordini Safe; (v) espresso parere favorevole sulla determinazione della componente fissa della remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche per il 2024, confermando un compenso pari ad Euro 300.000 per il Presidente ed Euro 87.500 per l'Amministratore Delegato; (vi) esaminato la cessazione del rapporto di lavoro con il Group Chief Operating Officer, con risoluzione consensuale in data 26 giugno 2024; e (vii) espresso parere favorevole sulla relazione sulla politica in materia di remunerazione 2024 e sui compensi corrisposti nel 2023, ivi inclusa la modifica alla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 24 settembre 2024, la quale ha introdotto, inter alia, un criterio di deroghe di cui la Società si è avvalsa con riferimento alla remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Alle riunioni del CNR hanno partecipato, ove presenti, i membri del Collegio Sindacale.

3.2 Competenze e modalità di funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazione

Il Comitato Nomine e Remunerazione, in materia di 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 sulla remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche e dei dirigenti apicali

della Società e del Gruppo, nonché sulla 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 degli amministratori e dei dirigenti apicali.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, il CNR ha facoltà di accedere alle informazioni necessarie allo svolgimento dei propri compiti, nonché di avvalersi dell'ausilio delle funzioni organizzative aziendali ovvero di consulenti esterni, a spese della Società.

4. LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

4.1 Politica, finalità e durata

In generale la politica della remunerazione finora 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 l'EBITDA *Adjusted*, l'Operating Cash Flow per quanto riguarda la remunerazione variabile di breve periodo e (b) il *Total Shareholder Return* e il Flusso Monetario della Gestione Operativa (FMO), tutti dati finanziari e di *performance* di chiara percezione per il mercato;

(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;

(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 Nomine e 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;

(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; e

(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.).

Si precisa che, essendo la presente Relazione sulla politica di remunerazione 2025 e sui compensi percepiti nel 2024 approvata solo il 6 agosto 2026, il Consiglio di Amministrazione, nello svolgimento delle proprie attività in materia di remunerazione 2025 ha applicato le linee guida contenute nell'ultima politica sulla remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti nel 2024.

In particolare, la Società ha proseguito ad applicare le proprie linee guida con riferimento alla componente fissa della remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, mentre per quanto riguarda la componente variabile, a causa della complessa situazione in cui la Società si è trovata ad operare sia per fattori esogeni che interni alla stessa, la medesima non ha potuto delineare una politica di remunerazione per la parte variabile in linea agli esercizi precedenti.

4.2 Le componenti della remunerazione

Come indicato nel paragrafo precedente, la politica di remunerazione 2025 adottata dalla Società si sostanzia essenzialmente sulla componente fissa non sussistendo i presupposti per la determinazione delle componenti variabili di breve e medio-lungo periodo con riferimento sia agli amministratori investiti di particolari cariche, sia ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Tipologia di remunerazione	Caratteristiche	Dettagli
Remunerazione fissa	È sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance della remunerazione variabile	**Presidente** Compenso annuo lordo: Euro 400.000 (di cui Euro 100.000 come consigliere ed Euro 300.000 come amministratore investito di particolari cariche) **AD/DG** Compenso per la carica di AD: Euro 100.000 annui lordi (di cui Euro 12.500 come consigliere ed Euro 87.500 come amministratore investito di particolari cariche) Compenso come DG: Euro 320.000 annui lordi **DRS** Commisurata al ruolo ricoperto e alle responsabilità assegnate.
Incentivazione variabile di breve termine (MBO)	N/A	**AD/DG** N/A. **DRS** N/A

Incentivazione variabile di lungo termine	- N/A	**AD/DG** N/A **DRS** N/A
Benefits	I *benefit* rappresentano una componente del pacchetto retributivo. Si differenziano in base ai destinatari in linea con la normativa di riferimento.	Principali tipologie: - previdenza complementare; - assistenza sanitaria integrativa; - coperture assicurative (spese mediche, morte, invalidità permanente); - autovettura ad uso promiscuo; - alloggio.
Ulteriori elementi Solo per DRS (no AD-DG e Presidente)	Trattamenti speciali in caso di cessazione della carica/rapporto di lavoro: riconosciuti a determinate condizioni e a fronte della sottoscrizione di un verbale di conciliazione in sede protetta contenente ampie rinunce in relazione al rapporto intercorso. Patti di non concorrenza Solo per DRS (no AD-DG e Presidente): bonus straordinario una tantum per rafforzare l'*attraction*, la *retention*, ovvero nel caso in cui si ritenga di premiare le *performance* più distintive, nonché di remunerare sforzi particolarmente rilevanti nell'ambito di operazioni o progetti di carattere straordinario.	**DRS** 36 mensilità in caso di licenziamento senza giusta causa PNC: 12 mesi In caso di over performance 120% dell'incentivo target

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 2022 ha determinato il compenso spettante al Consiglio di Amministrazione per il mandato 2022-2024 in

complessivi Euro 200.000 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, e un compenso annuo lordo di Euro 12.500 a ciascun altro amministratore, in continuità con il precedente mandato.

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 2022, ha stabilito di corrispondere un compenso specifico, pari ad Euro 7.500 su base annua, agli amministratori che siano anche membri di un comitato interno al Consiglio di Amministrazione stesso, segnatamente il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e il Comitato Nomine e Remunerazione e di Euro 15.000 su base annua per il Presidente dei Comitati.

È stato inoltre previsto che a ciascun membro del Comitato per le operazioni con parti correlate siano riconosciuti Euro 500 a titolo di gettone per ogni riunione del Comitato medesimo a cui abbia partecipato.

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 Nomine e 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**.

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, il Consiglio di Amministrazione ha determinato i compensi da riconoscere agli amministratori investiti di particolari cariche per l'esercizio 2025 in Euro 387.500, quale ammontare complessivo lordo fisso, ripartendo detto importo come segue in continuità con l'esercizio precedente: Euro 300.000 a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione ed Euro 87.500 all'Amministratore Delegato, entrambi da intendersi in aggiunta al compenso come consiglieri sopra indicato.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dott.ssa Annalisa Stupenengo, 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 320.000.

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

A questo riguardo si ricorda come indicato nei paragrafi precedenti che a causa della complessa situazione in cui la Società si è trovata ad operare sia per fattori esogeni che interni alla stessa, la medesima non ha proceduto a determinare la remunerazione variabile sia di breve-medio periodo che di lungo periodo da corrispondere in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale nonché dei DRS.

Il contratto di assunzione della dott.ssa Annalisa Stupenengo prevedeva il diritto a partecipare ad un piano di incentivazione a lungo termine basato su strumenti finanziari per il triennio 2024-2026, subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci e all'espletamento delle necessarie procedure. Analogamente, la lettera di modifica delle condizioni contrattuali del Chief Financial Officer prevedeva il diritto a partecipare ad un Piano LTI per il medesimo triennio 2024-2026.

Alla data della presente Relazione, tali piani non sono stati implementati, anche in considerazione del fatto che il Piano di Performance Shares 2022-2024 è risultato "*out of the money*" e che parte dei relativi beneficiari ha cessato il rapporto con la Società, con conseguente decisione di soprassedere alla predisposizione di un nuovo piano di incentivazione di medio-lungo periodo.

Si precisa che nel 2025 i dirigenti con responsabilità strategiche in forza sono la dott.ssa Annalisa Stupenengo e il CFO.

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.

- La **remunerazione variabile** è parametrata al raggiungimento di obiettivi di *performance* di breve e di medio-lungo periodo.

Con riferimento alla remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche che non rivestano anche la carica di amministratore esecutivo, si precisa che la Società ha proseguito ad applicare le proprie linee guida con riferimento alla componente fissa della remunerazione, mentre per quanto riguarda la componente variabile, a causa della complessa situazione in cui la Società si è trovata ad operare sia per fattori esogeni che interni alla stessa, la medesima non ha potuto delineare una politica di remunerazione per la parte variabile in linea agli esercizi precedenti.

F. Piani di incentivazione a base azionaria dei dirigenti con responsabilità strategiche

Come indicato nei precedenti paragrafi la Società non ha proceduto alla definizione di piani di incentivazione a lungo termine per i DRS tenuto conto della complessa situazione in cui la Società si è trovata ad operare.

G. 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.

In particolare, sono previsti benefici non monetari quale l'assegnazione di un'auto aziendale, la concessione di un alloggio, polizze vita e sanitarie aggiuntive rispetto alle coperture assicurative e assistenziali obbligatorie o previste dal CCNL, 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 sopra indicate.

H. Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari

Non applicabile.

I. 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)

Non 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 diversi da quelli previsti dalla legge o dal CCNL applicabile.

Per quanto riguarda l'altro DRS , in ipotesi di licenziamento non sorretto da giusta causa, è prevista la corresponsione di un trattamento convenzionale, comprensivo dell'indennità sostitutiva del preavviso e di ogni altra indennità prevista dal CCNL in caso di cessazione del rapporto di lavoro (con la sola eccezione del TFR e delle competenze di fine rapporto previste per legge) pari a 36 mensilità, calcolate includendo anche il 50% dell'ammontare del relativo MBO indipendentemente dalla sua maturazione. Tali trattamenti vengono riconosciuti a fronte della sottoscrizione di un verbale di conciliazione in sede protetta contenente ampie rinunce in relazione al rapporto di lavoro e alle eventuali cariche societarie intercorse.

È comunque possibile stipulare con i dirigenti con responsabilità strategiche patti di non concorrenza della durata massima di 12 mesi e con un corrispettivo massimo pari ad una annualità di retribuzione fissa lorda.

Non è prevista l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

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

J. 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.

K. 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 2022-2024, l'Assemblea degli Azionisti riunitasi in data 29 aprile 2022 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 2022, 2023 e 2024 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. Circostanze eccezionali

Come previsto dal comma 3-bis dell'art. 123-ter del TUF, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale nonché 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.

A tal fine, si riportano a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, alcune fattispecie da potersi considerare circostanze eccezionali:

- la necessità/opportunità di inserire/sostituire, un ruolo apicale per la Società e/ il Gruppo, dovendo negoziare in tempi rapidi il trattamento retributivo, laddove i vincoli contenuti nella politica approvata potrebbero limitare la possibilità di attrarre manager con le professionalità richieste e più adeguate al conseguimento degli obiettivi della Società e/o del Gruppo;

- il verificarsi di variazioni del perimetro dell'attività d'impresa nel corso del periodo di validità della presente Relazione, quali ad esempio, l'acquisizione/cessione di un business significativo il cui impatto non era prevedibile ex ante;

- la possibilità di corrispondere entry bonus e/o retention bonus al fine di favorire l'acquisizione e/o la retention di risorse apicali ritenute necessarie per il conseguimento degli obiettivi strategici della Società e/o del Gruppo.

Eventuali deroghe, che possono riguardare uno o più elementi della presente Relazione, verranno rese note attraverso la successiva relazione sulla politica

in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, corredate dalle motivazioni che hanno spinto la Società ad avvalersi di tale facoltà di deroga.

SEZIONE II

PRIMA PARTE

1. COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Stefano Landi, Presidente del Consiglio di Amministrazione e consigliere esecutivo

Nel corso dell'Esercizio 2024, 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 669 ed Euro 7.000 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Per quanto riguarda la remunerazione variabile di breve termine non è stato erogato alcun compenso avendo il Presidente rinunciato a tale componente della remunerazione per l'anno 2024.

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. 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 sezione[1]:

Esercizio di riferimento	2020	2021	2022	2023	2024
Remunerazione totale del Sig. Stefano Landi	407.305	408.249	411.415	408.514	407.669
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	142.454.705	241.994.319	306.297.000	303.339.000	272.442.000
Remunerazione annua lorda media	42.719	42.391	44.917	48.093	49.362

[1] I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione					

Annalisa Stupenengo, consigliere esecutivo, Amministratore Delegato e Direttore Generale

Nel corso dell'Esercizio 2024, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dott.ssa Annalisa Stupenengo, ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi fissi per Euro 12.500 quale emolumento per la carica di consigliere, Euro 87.500 quale emolumento per la carica di amministratore investito di particolari cariche, Euro 327.922 quale retribuzione annua lorda per l'incarico di Direttore Generale, ed Euro 7.000 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, oltre a benefici non monetari pari ad Euro 8.302. Con riferimento alla remunerazione variabile di breve periodo il Consiglio di Amministrazione in data 6 agosto 2026, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, ha proceduto alla consuntivazione degli obiettivi MBO 2024 assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore generale, dando atto del mancato raggiungimento di tutti i KPI sia qualitativi che quantitativi ad eccezione di uno, con la precisazione che in tale sede la medesima ha rinunciato all'assegnazione della quota di MBO 2024 correlata al raggiungimento di tale obiettivo.

Per quanto riguarda il Piano di Performance Shares 2022-2024, la dott.ssa Stupenengo non vi partecipa avendo assunto il ruolo nel corso dell'anno 2023 a piano già ampiamente avviato. Il contratto di assunzione della dott.ssa Stupenengo prevedeva il diritto a partecipare ad un piano di incentivazione a lungo termine basato su strumenti finanziari per il triennio 2024-2026, subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci e all'espletamento delle necessarie procedure. Alla data della presente Relazione, tale piano non è stato implementato anche alla luce della complessa situazione in cui si è trovata ad operare la Società per fattori sia esogeni che interni alla stessa.

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per gli esercizi iniziati a decorrere dalla data di nomina della dott.ssa Annalisa Stupenengo tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale della dott.ssa Annalisa Stupenengo, (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:

Esercizio di riferimento	2023	2024
Remunerazione totale della dott.ssa Annalisa Stupenengo	203.541	653.223
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	303.339.000	272.442.000
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione	48.093	49.362

Silvia Landi, consigliere non esecutivo

Nel corso dell'Esercizio 2024, il consigliere non esecutivo, Sig.ra Silvia Landi, rimasta in carica fino al 18 dicembre 2024, ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi pro rata temporis per Euro 12.500 ed Euro 5.500 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 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[2]:

Esercizio di riferimento	2020	2021	2022	2023	2024
Remunerazione totale della Sig.ra Silvia Landi	16.000	16.500	19.000	16.500	18.000
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	142.454.705	241.994.319	306.297.000	303.339.000	272.442.000
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a	42.719	42.391	44.917	48.093	49.362

[2] I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione					

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

Nel corso dell'Esercizio 2024, 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 7.000 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, ed Euro 15.500 a titolo di compensi quale Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e Euro 0 quale membro del Comitato Parti Correlate.

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 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:

Esercizio di riferimento	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Remunerazione totale della Sig.ra Sara Fornasiero	43.500	42.000	43.140	35.000	35.000
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	142.454.705	241.994.319	306.297.000	303.339.000	272.442.000
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella	42.719	42.391	44.917	48.093	49.362

presente Sezione					

Sergio Iasi, consigliere non esecutivo e vice presidente

Nel corso dell'Esercizio 2024, il consigliere non esecutivo Sig. Sergio Iasi ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 12.500, Euro 5.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, Euro 7.500 a titolo di compensi per la partecipazione al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità.

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per gli esercizi iniziati a decorrere dal 1 gennaio 2022 tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale del Sig. Sergio Iasi, (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:

Esercizio di riferimento	2022	2023	2024
Remunerazione totale del Sig. Sergio Iasi	18.980	23.500	25.500
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	306.297.000	303.339.000	272.442.000
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente Sezione	44.917	48.093	49.362

Massimo Lucchini, consigliere non esecutivo

Nel corso dell'Esercizio 2024, il consigliere non esecutivo Sig. Massimo Lucchini ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 12.500, Euro 7.000 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, Euro 7.500 a titolo di compensi per la partecipazione al Comitato Nomine e Remunerazione.

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per gli esercizi iniziati a decorrere dal 1 gennaio 2022 tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale del Sig. Massimo Lucchini, (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:

Esercizio di riferimento	2022	2023	2024
Remunerazione totale del Sig. Massimo Lucchini	18.980	24.500	27.000
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	306.297.000	303.339.000	272.442.000
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente Sezione	44.917	48.093	49.362

Andrea Landi, consigliere non esecutivo

Nel corso dell'Esercizio 2024, il consigliere non esecutivo, Sig. Andrea Landi, ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 12.500 ed Euro 6.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, il sig. Andrea Landi ha percepito per la carica di Presidente nella controllata Landi Renzo USA Euro 142.763 (USD 154.527) oltre che benefici non monetari per Euro 110.685 (USD 120.000).

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per gli esercizi iniziati a decorrere dal 1 gennaio 2022 tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale del Sig. Andrea 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:

Esercizio di riferimento	2022	2023	2024
Remunerazione totale del Sig. Andrea Landi	13.425	16.000	19.000
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	306.297.000	303.339.000	272.442.000
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai	44.917	48.093	49.362

soggetti elencati nella presente Sezione			

Pamela Morassi, consigliere non esecutivo indipendente

Nel corso dell'Esercizio 2024, il consigliere indipendente Sig.ra Pamela Morassi ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 12.500, Euro 7.000 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, Euro 15.500 a titolo di compensi come Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione ed Euro 0 quale membro del Comitato Parti Correlate.

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per gli esercizi iniziati a decorrere dal 1 gennaio 2022 tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale della Sig.ra Pamela Morassi, (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:

Esercizio di riferimento	**2022**	**2023**	**2024**
Remunerazione totale della Sig.ra Pamela Morassi	25.534	32.500	35.000
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	306.297.000	303.339.000	272.442.000
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente Sezione	44.917	48.093	49.362

Anna Maria Artoni, consigliere non esecutivo indipendente

Nel corso dell'Esercizio 2024, il consigliere indipendente Sig.ra Anna Maria Artoni ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 12.500, Euro 7.000 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, Euro 7.500 a titolo di compensi per la partecipazione al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, Euro 8.000 per la partecipazione al Comitato Nomine e Remunerazione ed Euro 0 a titolo di gettoni per la partecipazione al Comitato Parti Correlate.

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per gli esercizi iniziati a decorrere dal 1 gennaio 2022 tra la variazione annuale: (i) della

remunerazione totale della Sig.ra Anna Maria Artoni, (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:

Esercizio di riferimento	2022	2023	2024
Remunerazione totale della Sig.ra Anna Maria Artoni	25.534	32.500	35.000
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	306.297.000	303.339.000	272.442.000
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente Sezione	44.917	48.093	49.362

Daniele Straventa, consigliere non esecutivo

Nel corso dell'Esercizio 2024, il consigliere non esecutivo Sig. Daniele Straventa, nominato dall'Assemblea degli Azionisti in data 31 ottobre 2024 con efficacia dal 18 dicembre 2024, ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi pro rata temporis per Euro 479 per la carica di consigliere ed Euro 0 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 2022 tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale del Sig. Daniele Straventa, (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:

Esercizio di riferimento	2024
Remunerazione totale del Sig. Daniele Straventa	479
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	272.442.000
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente Sezione	49.362

Priscilla Pettiti, consigliere non esecutivo

Nel corso dell'Esercizio 2024, il consigliere non esecutivo Sig.ra Priscilla Pettiti, nominata dall'Assemblea degli Azionisti in data 31 ottobre 2024 con efficacia dal 18 dicembre 2024, ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi pro rata temporis per Euro 479 per la carica di consigliere ed Euro 0 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 2022 tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale della Sig.ra Priscilla Pettiti, (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.

Esercizio di riferimento	**2024**
Remunerazione totale della Sig.ra Priscilla Pettiti	479
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	272.442.000
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente Sezione	49.362

2. COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE

Fabio Zucchetti, Presidente del Collegio Sindacale

Nel corso dell'Esercizio 2024, 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.

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[3]:

Esercizio di riferimento	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Remunerazione totale	35.744	35.652	36.000	38.264	35.000

[3] I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

del dott. Fabio Zucchetti					
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	142.454.705	241.994.319	306.297.000	303.339.000	272.442.000
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione	42.719	42.391	44.917	48.093	49.362

Diana Rizzo, sindaco effettivo

Nel corso dell'Esercizio 2024, la dott.ssa Diana Rizzo, in carica fino al 18 dicembre 2024, ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 30.000.

Inoltre, la dott.ssa Diana Rizzo ha percepito per la carica di sindaco effettivo nella controllata Metatron S.p.A. Euro 5.000.

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per gli esercizi iniziati a decorrere dal 1 gennaio 2022 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:

Esercizio di riferimento	2022	2023	2024
Remunerazione totale della Sig.ra Diana Rizzo	28.897	30.500	30.000
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	306.297.000	303.339.000	272.442.000
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai	44.917	48.093	49.362

soggetti elencati nella presente Sezione			

Luca Aurelio Guarna, Sindaco Effettivo

Nel corso dell'Esercizio 2024, il dott. Luca Aurelio Guarna 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 2022 tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale del dott. Luca Aurelio Guarna, (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:

Esercizio di riferimento	2022	2023	2024
Remunerazione totale del Sig. Luca Aurelio Guarna	16.849	25.000	25.000
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	306.297.000	303.339.000	272.442.000
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente Sezione	44.917	48.093	49.362

Marina Vienna, Sindaco Effettivo

Nel corso dell'Esercizio 2024, il sindaco effettivo Sig.ra Marina Vienna, nominata dall'Assemblea degli Azionisti in data 31 ottobre 2024 con efficacia dal 18 dicembre 2024, ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi *pro rata temporis* per Euro 959 per la carica di sindaco effettivo ed Euro 0 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Collegio Sindacale.

Esercizio di riferimento	2024
Remunerazione totale della Sig.ra Marina Vienna	959
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	272.442.000
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente Sezione	49.362

3. COMPENSI DEI DIRETTORI GENERALI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nel corso dell'Esercizio 2024 ai dirigenti con responsabilità strategiche diversi dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale, sono stati erogati compensi fissi per complessivi Euro 551.054. Nel corso dell'Esercizio si è inoltre proceduto alla nomina, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione, di un nuovo dirigente apicale nel ruolo di Chief Purchasing Officer di Gruppo.

Con riferimento alla consuntivazione degli obiettivi MBO 2024, il Consiglio di Amministrazione del 6 agosto 2026 su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, ha proceduto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti con responsabilità strategiche, con la precisazione che tale consuntivazione ha riguardato unicamente il CFO, dal momento che gli altri DRS si sono dimessi dopo aver sottoscritto accordi di uscita senza ulteriori pretese in relazione agli obiettivi, concludendo che gli stessi siano stati raggiunti complessivamente al 37,5%. A questo riguardo, il CFO ha espressamente rinunciato a tale componente alla luce delle sfide che il gruppo dovrà affrontare nei prossimi mesi.

Con riferimento al Group Chief Operating Officer, la Società ha comunicato il licenziamento in data 26 giugno 2024. A fronte della cessazione del rapporto di lavoro, nell'ambito di una transazione generale e novativa con ampie rinunce reciproche ratificata in sede sindacale ai sensi degli artt. 2113, comma 4, Cod. civ., 410 e 411, comma 3, Cod. proc. civ., è stata erogata al dirigente (in aggiunta alle competenze di fine rapporto previste per legge) un'indennità complessiva lorda di Euro 650.000, di cui Euro 645.000 a titolo di incentivo all'esodo ed Euro 5.000 a titolo transattivo. Nell'ambito del medesimo accordo, il dirigente ha espressamente rinunciato a qualsivoglia pretesa relativa alla retribuzione variabile e al long term bonus, ed è stato altresì consensualmente risolto il patto di non concorrenza post-contrattuale con cessazione di ogni reciproca obbligazione a riguardo.

Con riferimento al Chief Technology Officer, il rapporto di lavoro è cessato in data 31 dicembre 2024 a seguito di dimissioni volontarie rassegnate dal medesimo. Non è stato sottoscritto alcun verbale di conciliazione. Allo stesso erano stati assegnati obiettivi MBO per l'esercizio 2024 mediante apposita lettera di assegnazione, la quale prevedeva altresì una clausola relativa alla casistica della cessazione del rapporto di lavoro, ai sensi della quale la liquidazione del bonus è subordinata alla permanenza del rapporto di lavoro con la Società alla data prevista per l'erogazione.

4. DEROGHE TEMPORANEE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Per l'Esercizio 2024, la Società ha fatto ricorso alla facoltà di deroga temporanea alla politica di remunerazione in due circostanze. In primo luogo, con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dott.ssa Annalisa Stupenengo, la cui nomina era intervenuta nel corso dell'esercizio 2023, la politica di remunerazione è stata modificata al fine di adeguare il pacchetto retributivo complessivo alle esigenze della Società; tale modifica è

stata sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti riunitasi in data 24 settembre 2024, la quale ha introdotto, inter alia, un criterio di deroghe di cui la Società si è avvalsa con riferimento alla remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale. In secondo luogo, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, ha deliberato il riconoscimento di bonus straordinari una tantum a favore di quattro dirigenti apicali, avvalendosi della facoltà di deroga prevista dalla politica di remunerazione, in considerazione del mancato raggiungimento dell'entry gate per l'MBO 2023 e del significativo contributo fornito dai medesimi dirigenti in un contesto particolarmente sfidante per il Gruppo.

***

La Società ha tenuto conto del voto favorevole espresso dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 24 settembre 2024 sulla seconda sezione della politica in materia di remunerazione 2024 e dei compensi corrisposti per l'Esercizio 2023 che ha approvato con il voto favorevole del 59,9267% del capitale sociale, applicando i medesimi criteri anche per l'attribuzione dei compensi per l'Esercizio 2024.

SEZIONE II

SECONDA PARTE

Nelle tabelle che seguono sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio 2024 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 strategiche[4]

(A)	(B)	(C)	(D)									
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**
Sergio Iasi	Vice Presidente	01/01/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 2024			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti) 5.500 (gettoni)	7.500					25.500		
	Compensi da controllate e collegate			0						0		
	Totale			18.000	7.500	0	0	-	0	**25.500**		
Stefano Landi	Presidente del CdA	01/01/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 2024			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 CdA) 300.000 (emolumenti per la funzione di amministratore investito di particolari cariche)				669		407.669		

[4] I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

				7.000 (gettoni)								
	Compensi da controllate e collegate			0								
	Totale			407.000	0	0	0	669	0	**407.669**		
Annalisa Stupenengo	AD e Direttore Generale	01/01/2024-31/12/2024	Approvazione bilancio 2024			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti per la carica di Consigliere) 87.500 (emolumenti per la carica di AD) 537.921 (retribuzione da lavoro dipendente) 7.000 (gettoni)				8.302		653.223		
	Compensi da controllate e collegate			0								
	Totale			644.921	0	0	0	8.302	0	**653.223**		
Silvia Landi	Consigliere	01/01/2024 – 18/12/2024	18/12/2024			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti) 5.500 (gettoni)						18.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			18.000	0	0	0	0	0	**18.000**		
Massimo Lucchini	Consigliere	01/01/2024 – 31/12/2024	Approvazione bilancio 2024			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					

	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti) 7.000 (gettoni)	7.500					27.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			19.500	7.500	0	0	0	0	**27.000**		
Sara Fornasiero	Consigliere indipendente	01/01/2024 – 31/12/2024	Approvazione bilancio 2024			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti) 7.000 (gettoni)	15.500					35.000		
	Compensi da controllate e collegate				-					-		
	Totale			19.500	15.500	0	0	0	0	**35.000**		
Andrea Landi	Consigliere	01/01/2024 – 31/12/2024	Approvazione bilancio 2024			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti) 6.500 (gettoni)	-					19.000		
	Compensi da controllate e collegate			142.763				110.685		253.448		
	Totale			161.763	0	0	0	110.685		**272.448**		
Pamela Morassi	Consigliere indipendente	01/01/2024 – 31/12/2024	Approvazione bilancio 2024			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti) 7.000 (gettoni)	15.500					35.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			19.500	15.500					**35.000**		

Anna Maria Artoni	Consigliere indipendente	01/01/2024 – 31/12/2024	Approvazione bilancio 2024										
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti) 7.000 (gettoni)	15.500					35.000			
	Compensi da controllate e collegate												
	Totale			19.500	15.500					**35.000**			
Daniele Straventa	Consigliere non esecutivo	18/12/2024 – 31/12/2024	Approvazione bilancio 2024										
	Compensi nella società che redige il bilancio			479 (emolumenti)						479			
	Compensi da controllate e collegate												
	Totale			479						**479**			
Priscilla Pettiti	Consigliere non esecutivo	18/12/2024 – 31/12/2024	Approvazione bilancio 2024										
	Compensi nella società che redige il bilancio			479 (emolumenti)						479			
	Compensi da controllate e collegate												
	Totale			479						**479**			
Fabio Zucchetti	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2024 – 31/12/2024	Approvazione bilancio 2024			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
	Compensi nella società che redige il bilancio			35.000						35.000			
	Compensi da controllate e collegate												
	Totale			35.000						**35.000**			
Diana Rizzo	Sindaco effettivo	01/01/2024 – 18/12/2024	18/12/2024			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						

	Compensi nella società che redige il bilancio			25.000						25.000		
	Compensi da controllate e collegate			5.000						5.000		
	Totale			30.000						**30.000**		
Luca Aurelio Guarna	Sindaco effettivo	01/01/2024 – 31/12/2024	Approvazione bilancio 2024			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			25.000						25.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			25.000						25.000		
Vienna Marina	Sindaco effettivo	18/12/2024 – 31/12/2024	Approvazione bilancio 2024			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			959						959		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			959						**959**		
Dirigenti Strategici	Dirigenti Strategici	01/01/2024 – 31/12/2024				Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			551.054		39.375				590.429		645.000
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			551.054		39.375(*)				**590.429**		**645.000**

(*) competenza 2023 ed erogato nel 2024, come indicato nella relazione sulla remunerazione 2023

TABELLA 2: *Stock-option* assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Si precisa che come indicato nei paragrafi precedenti gli obiettivi MBO 2024 assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e CFO non sono stati raggiunti ovvero, se raggiunti, i medesimi hanno rinunciato alla corresponsione delle relative somme; pertanto, la tabella sottostante non è stata compilata.

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	15=(2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero Opzioni	Numero Opzioni	Fair value
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (data relativa delibera)															
		Piano B (data relativa delibera)															
		Piano C (data relativa															

	delibera)															
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)															
	Piano B (data relativa delibera)															
(III) Totale																

TABELLA 3A (*schema* 7-*bis*): Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Si precisa che come indicato nei paragrafi precedenti il Piano di Incentivazione 2022-2024 risulta "*out of the money*" e pertanto la tabella sottostante non è stata compilata.

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non *vested* nel corso dell'esercizio		**Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio**					**Strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e non attribuiti**	**Strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e attribuibili**		**Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio**
A	**B**	**-1**	**-2**	**-3**	**-4**	**-5**	**-6**	**-7**	**-8**	**-9**	**-10**	**-11**	**-12**
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di *vesting*	Numero e tipologia di strumenti finanziari	*Fair value* alla data di assegnazione	Periodo di *vesting*	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	*Fair value*
n/a	Dirigenti con responsabilità strategiche	Piano Performance Shares 2022-2024	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

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

Non applicabile.

A	**B**	**(1)**	**(2)**	**(3)**	**(4)**
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno	Bonus anni precedenti	Altri bonus

			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (data relativa delibera)							
		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)							
		Piano B (data relativa delibera)							
(III) Totale									

TABELLA 1 (*Schema n. 7-ter*): Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Dal momento che nessun componente degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali detiene partecipazioni in Landi Renzo S.p.A. la seguente tabella non è stata compilata.

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO

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

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
1	Landi Renzo S.p.A.	150	0	0	150