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 come integrata in data 5 ottobre 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....9
   - 4.1 **Politica, finalità e durata**....9
   - 4.2 **Le componenti della remunerazione**....11

A. Compensi per la carica di consigliere....14

B. Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori non esecutivi....15

C. Politica retributiva seguita con riferimento alla partecipazione ai comitati....15

D. Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori indipendenti....16

E. Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori esecutivi....16

F. Piani di incentivazione a base azionaria dei dirigenti con responsabilità strategiche....17

G. Benefici non monetari....18

H. Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari....18

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)....18

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....19

K. Compensi previsti per i componenti del Collegio Sindacale....19

L. Circostanze eccezionali....19

SEZIONE II....21

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....35

TABELLA 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche 40

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 42

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 43

TABELLA 1 (Schema n. 7-ter): Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali 44

TABELLA 2 (Schema n. 7-ter): Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica 45

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 2025 ovvero Esercizio: l'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2025.

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 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 2026 e sui compensi corrisposti 2025, 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, successivamente integrata nella riunione consiliare del 5 ottobre 2026.

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 nove 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 consiliare 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 del Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza ("**CCII**") con gli istituti di credito nell'ambito del piano di risanamento (l'"**Accordo Banche**") 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 Relazione sulla politica di remunerazione 2026 e sui compensi percepiti nel 2025 approvata solo nel corso del 2026, il Consiglio di Amministrazione nello svolgimento delle proprie attività in materia di remunerazione nell'esercizio 2026 ha applicato le linee guida contenute nella 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") è composto da tre consiglieri - nominati dal Consiglio di Amministrazione del 1° ottobre 2026 -, nelle persone di Pamela Morassi, in qualità di presidente, Anna Maria Artoni, entrambe amministratori non esecutivi e indipendenti, nonché di Massimo Lucchini, amministratore non esecutivo e non indipendente.

Si dà atto che il Comitato Nomine e Remunerazione ("CNR") nell'Esercizio 2025 risultava composto da tre consiglieri, nelle persone di Pamela Morassi, in qualità di presidente, Anna Maria Artoni, entrambe 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 2025, il Comitato Nomine e Remunerazione non si è riunito.

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 2026 e sui compensi percepiti nel 2025 approvata solo il 6 agosto 2026 ed integrata in data 5 ottobre 2026, il Consiglio di Amministrazione, nello svolgimento delle proprie attività in materia di remunerazione 2026 ha applicato in parte 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 2026 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.

Inoltre, si specifica che la componente fissa per il 2026 è determinata come segue: fino all'Assemblea degli Azionisti del 1° ottobre 2026, si applica il compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2022, come integrato dalla delibera del Consiglio di Amministrazione di pari data; dal 1° ottobre 2026 e fino alla chiusura dell'esercizio sociale, si applica il compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 1° ottobre 2026, come integrata dalla delibera del Consiglio di Amministrazione di pari data.

Si consideri altresì che il Consiglio di Amministrazione del 6 agosto 2026 ha deliberato di non individuare per il 2026 obbiettivi MBO sia a carattere aziendale che personali per l'Amministratore Delegato, per il CFO e per i dirigenti apicali.

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	• **Fino al 1° ottobre 2026** **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. • **Dal 1° ottobre 2026** **Presidente** Compenso annuo lordo: Euro 387.500 (di cui Euro 87.500 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, fermo restando che si renderà opportuno riconsiderare l'assetto retributivo successivamente al 1° novembre 2026 e comunque entro l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026.**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.

- Con riferimento alla componente fissa della remunerazione applicata fino al 1° ottobre 2026

a) 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.

b) 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.

- Con riferimento alla componente fissa della remunerazione applicata dal 1° ottobre 2026:

a) L'Assemblea degli Azionisti del 1° ottobre 2026 ha determinato il compenso spettante al Consiglio di Amministrazione per il mandato 2026-2028 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.

b) 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 87.500 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.

- Con riferimento alla remunerazione applicata fino al 1° ottobre 2026

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.

- Con riferimento alla remunerazione applicata dal 1° ottobre 2026

La Società, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 1° ottobre 2026, 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. Per l'esercizio 2026 essa si compone esclusivamente della una **componente fissa**, definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle particolari cariche assunte, non sussistendo i presupposti per il riconoscimento di una componente variabile tenuto conto della complessa situazione in cui la Società si è trovata ad operare.

La *componente fissa* di tale remunerazione è sufficiente a remunerare la prestazione del beneficiario anche alla luce della complessa situazione in cui la Società si è trovata ad operare.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha determinato i compensi da riconoscere agli amministratori investiti di particolari cariche per l'esercizio 2026 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, fermo restando che si renderà opportuno riconsiderare l'assetto retributivo successivamente al 1° novembre 2026 e comunque entro l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026.

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 2026 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, sarebbe suddivisa in una componente fissa e in una componente variabile, la quale non è stata determinata per il 2026 a causa della complessa situazione in cui la Società si è trovata ad operare sia per fattori esogeni che interni alla stessa.

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.

- Con riferimento alla remunerazione applicata fino al 1° ottobre 2026

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.

- Con riferimento alla remunerazione applicata dal 1° ottobre 2026

In particolare, per il periodo 2026-2028, l'Assemblea degli Azionisti riunitasi in data 1° ottobre 2026 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 2026, 2027 e 2028 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 2025, 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 276 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 anche per l'anno 2025, così come già avvenuto per l'anno 2024. Per l'anno 2026 non è prevista l'assegnazione di obiettivi MBO in ragione della persistente situazione di crisi economica e finanziaria della Società.

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. 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	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
Remunerazione totale del Sig. Stefano Landi	411.415	408.514	407.669	407.276
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	306.297.000	303.339.000	272.442.000	251.322.000
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella	44.917	48.093	49.362	49.638

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

presente sezione				

Annalisa Stupenengo, consigliere esecutivo, Amministratore Delegato e Direttore Generale

Nel corso dell'Esercizio 2025, il consigliere esecutivo, 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 per Euro 100.000, retribuzione da lavoro dipendente per Euro 320.000, benefici non monetari pari ad Euro 8.364 ed Euro 7.000 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

La dott.ssa Annalisa Stupenengo, tenuto conto delle sfide che la Società dovrà affrontare nel prossimo futuro, confermando il suo impegno nella Società e nel Gruppo ha confermato la propria spontanea decisione di rinunciare all'erogazione del premio variabile (MBO) pari ad Euro 134.400.

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per gli esercizi iniziati a decorrere dal 1° luglio 2023, data di nomina della dott.ssa Annalisa Stupenengo quale Amministratore Delegato e Direttore Generale, 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[2]:

Esercizio di riferimento	**2023**	**2024**	**2025**
Remunerazione totale della dott.ssa Annalisa Stupenengo	203.541	653.223	435.364
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	303.339.000	272.442.000	251.322.000
Remunerazione annua lorda media dei	48.093	49.362	49.638

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

dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione			

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

Nel corso dell'Esercizio 2025, 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 15.000 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 2022 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[3]:

Esercizio di riferimento	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
Remunerazione totale della Sig.ra Sara Fornasiero	43.140	35.000	35.000	34.500
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	306.297.000	303.339.000	272.442.000	251.322.000
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti	44.917	48.093	49.362	49.638

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

elencati nella presente Sezione				

Sergio Iasi, consigliere non esecutivo

Nel corso dell'Esercizio 2025, 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 6.000 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.

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**	**2025**
Remunerazione totale del Sig. Sergio Iasi	18.980	23.500	25.500	26.000
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	306.297.000	303.339.000	272.442.000	251.322.000
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente Sezione	44.917	48.093	49.362	49.638

Massimo Lucchini, consigliere non esecutivo

Nel corso dell'Esercizio 2025, 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**	**2025**
Remunerazione totale del Sig. Massimo Lucchini	18.980	24.500	27.000	27.000
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	306.297.000	303.339.000	272.442.000	251.322.000
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente Sezione	44.917	48.093	49.362	49.638

Andrea Landi, consigliere non esecutivo

Nel corso dell'Esercizio 2025, 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 7.000 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 136.103 oltre che benefici non monetari per Euro 121.701.

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**	**2025**
Remunerazione totale del Sig. Andrea Landi	13.425	16.000	19.000	19.500
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	306.297.000	303.339.000	272.442.000	251.322.000
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente Sezione	44.917	48.093	49.362	49.638

Pamela Morassi, consigliere non esecutivo indipendente

Nel corso dell'Esercizio 2025, 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 15.000 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	2025
Remunerazione totale della Sig.ra Pamela Morassi	25.534	32.500	35.000	34.500
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	306.297.000	303.339.000	272.442.000	251.322.000
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente Sezione	44.917	48.093	49.362	49.638

Anna Maria Artoni, consigliere non esecutivo indipendente

Nel corso dell'Esercizio 2025, 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 7.500 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	2025
Remunerazione totale della	25.534	32.500	35.000	34.500

Sig.ra Anna Maria Artoni				
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	306.297.000	303.339.000	272.442.000	251.322.000
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente Sezione	44.917	48.093	49.362	49.638

Daniele Straventa, consigliere non esecutivo

Nel corso dell'Esercizio 2025, il consigliere non esecutivo Sig. Daniele Straventa 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.

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**	**2025**
Remunerazione totale del Sig. Daniele Straventa	479	19.500
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	272.442.000	251.322.000
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai	49.362	49.638

soggetti elencati nella presente Sezione		

Priscilla Pettiti, consigliere non esecutivo

Nel corso dell'Esercizio 2025, il consigliere non esecutivo Sig.ra Priscilla Pettiti 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.

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**	**2025**
Remunerazione totale della Sig.ra Priscilla Pettiti	479	19.500
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	272.442.000	251.322.000
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente Sezione	49.362	49.638

2. COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE

Fabio Zucchetti, Presidente del Collegio Sindacale

Nel corso dell'Esercizio 2025, 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[4]:

Esercizio di riferimento	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
Remunerazione totale del dott. Fabio Zucchetti	36.000	38.264	35.000	35.000
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	306.297.000	303.339.000	272.442.000	251.322.000
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione	44.917	48.093	49.362	49.638

Anna Cacciaguerra, sindaco effettivo

Nel corso dell'Esercizio 2025, la dott.ssa Anna Cacciaguerra, in carica dal 6 febbraio 2025, ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 22.534.

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per gli esercizi iniziati a decorrere dal 1 gennaio 2025 tra la variazione annuale: (i) della

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

remunerazione totale della dott.ssa Anna Cacciaguerra, (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	**2025**
Remunerazione totale della dott.ssa Anna Cacciaguerra	22.534
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	251.322.000
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione	49.638

Luca Aurelio Guarna, Sindaco Effettivo

Nel corso dell'Esercizio 2025, 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**	**2025**
Remunerazione totale del Sig. Luca Aurelio Guarna	16.849	25.000	25.000	25.000
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	306.297.000	303.339.000	272.442.000	251.322.000
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti	44.917	48.093	49.362	49.638

elencati nella presente Sezione				

Marina Vienna, sindaco effettivo

Nel corso dell'Esercizio 2025, la dott.ssa Marina Vienna, in carica dal 18 dicembre 2024 e fino al 6 febbraio 2025, ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 2.466.

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per gli esercizi iniziati a decorrere dal 1 gennaio 2024 tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale della dott.ssa Marina Vienna, (ii) dei risultati del Gruppo e (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione:[5]

Esercizio di riferimento	**2024**	**2025**
Remunerazione totale della dott.ssa Marina Vienna	959	2.466
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	272.442.000	251.322.000
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione	49.362	49.638

3. COMPENSI DEI DIRETTORI GENERALI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nel corso dell'Esercizio 2025 ai dirigenti con responsabilità strategiche diversi dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale, sono stati erogati compensi fissi per complessivi Euro 230.348.

Con riferimento alla remunerazione variabile di breve periodo per l'esercizio 2025, considerata la pendenza della procedura di Composizione Negoziata della Crisi, il ricorso alle misure di sostegno al reddito e la riduzione

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

dell'organico, non è stato possibile procedere all'assegnazione degli obiettivi individuali finalizzati alla maturazione di un eventuale diritto alla retribuzione variabile (MBO) in favore dei dirigenti con responsabilità strategiche. Pertanto, non è stata erogata alcuna remunerazione variabile di breve periodo calcolati sull'Esercizio 2025.

***

4. Deroghe temporanee alla politica di Remunerazione

Con riferimento all'Esercizio 2025 e all'anno 2026, la Società, in considerazione della persistente situazione di difficoltà economica e finanziaria e della pendenza della procedura di Composizione Negoziata della Crisi avviata nel mese di agosto 2025, ha ritenuto che non sussistano i presupposti per procedere all'assegnazione degli obiettivi individuali finalizzati al possibile conseguimento della retribuzione variabile (MBO), né per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale né per i dirigenti con responsabilità strategiche.

***

La Società ha tenuto conto del voto favorevole espresso dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 1° ottobre 2026 sulla seconda sezione della politica in materia di remunerazione 2025 e dei compensi corrisposti per l'Esercizio 2024 che ha approvato con il voto favorevole del 100% del capitale sociale con diritto di voto presente in assemblea, applicando i medesimi criteri utilizzati per l'attribuzione dei compensi anche per l'Esercizio 2026.

SEZIONE II

SECONDA PARTE

Nelle tabelle che seguono sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio 2025 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[6]

(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	01/01/2025-31/12/2025	Approvazione bilancio 2024			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti) 6.000 (gettoni)	7.500					26.000		
	Compensi da controllate e collegate			0						0		
	Totale			18.500	7.500	0	0	0	0	**26.000**		
Stefano Landi	Presidente del CdA	01/01/2025-31/12/2025	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)				276		407.276		

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

				300.000 (emolumenti per la funzione di amministratore investito di particolari cariche)								
				7.000 (gettoni)								
	Compensi da controllate e collegate			0								
	Totale			407.000	0	0	0	276	0	**407.276**		
Annalisa Stupenengo	AD e Direttore Generale	01/01/2025-31/12/2025	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)				8.364		435.364		
				320.000 (retribuzione come DG)								
				7.000 (gettoni)								
	Compensi da controllate e collegate			0								
	Totale			427.000	0	0	0	8.364	0	**435.364**		
Massimo Lucchini	Consigliere	01/01/2025-31/12/2025	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	01/01/2025-31/12/2025	Approvazione bilancio 2024			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti) 7.000 (gettoni)	15.000					34.500			
	Compensi da controllate e collegate				-					-			
	Totale			19.500	15.000	0	0	0	0	**34.500**			
Andrea Landi	Consigliere	01/01/2025-31/12/2025	Approvazione bilancio 2024			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti) 7.000 (gettoni)	-					19.500			
	Compensi da controllate e collegate			136.103				121.701		257.804			
	Totale			155.603	0	0	0	121.701		**277.304**			
Pamela Morassi	Consigliere indipendente	01/01/2025-31/12/2025	Approvazione bilancio 2024			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti) 7.000 (gettoni)	15.000					34.500			
	Compensi da controllate e collegate												
	Totale			19.500	15.000					**34.500**			
Anna Maria Artoni	Consigliere indipendente	01/01/2025-31/12/2025	Approvazione bilancio 2024										
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti) 7.000 (gettoni)	15.000					3.500			
	Compensi da controllate e collegate												
	Totale			19.500	15.000					**34.500**			

Daniele Straventa	Consigliere non esecutivo	01/01/2025-31/12/2025	Approvazione bilancio 2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti) 7.000 (gettoni)	-					19.500		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			19.500	-					**19.500**		
Priscilla Pettiti	Consigliere non esecutivo	01/01/2025-31/12/2025	Approvazione bilancio 2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti) 7.000 (gettoni)						19.500		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			19.500	-					**19.500**		
Fabio Zucchetti	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2025-31/12/2025	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**		
Anna Cacciaguerra	Sindaco effettivo	06/02/2025-31/12/2025	Approvazione bilancio 2024			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			22.534						22.534		
	Compensi da controllate e collegate			-						-		
	Totale			22.534						**22.534**		
Luca Aurelio Guarna	Sindaco effettivo	01/01/2025-31/12/2025	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	01/01/2025-05/02/2025	05/02/2025 (dimissioni)			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			2.466						2.466		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			2.466						**2.466**		
Dirigenti Strategici	Dirigenti Strategici	01/01/2025-31/12/2025				Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			230.349						230.349		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			230.349						**230.349**		**-**

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

Si precisa che non essendo stato approvato un piano di incentivazione per l'esercizio 2025, 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*
	Dirigenti con responsabilità strategiche												

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