

LANDI RENZO S.p.A.

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2016

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

Emittente: Landi Renzo S.p.A.

Sito Web: www.landi.it

Data di approvazione della Relazione: 14 marzo 2016

INDICE

INDICE	2
GLOSSARIO	3
SEZIONE I	4
1. INTRODUZIONE	4
2. FINALITÀ E PRINCIPI	6
3. COMITATO PER LA REMUNERAZIONE	6
3.1 Composizione e funzionamento del Comitato per la Remunerazione (ex art. 123-bis, secondo comma, lettera d), del Testo Unico)	6
3.2 Competenze del Comitato per la Remunerazione	6
4. POLITICA DI REMUNERAZIONE	7
4.1 Amministratori esecutivi	8
4.2 Amministratori non-esecutivi	10
4.3 Compensi previsti per la partecipazione ai comitati	10
4.4 Direttore generale	10
4.5 Dirigenti con responsabilità strategiche	10
4.6 Benefici non monetari	12
4.7 Piani di incentivazione a base azionaria	12
4.8 Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari	12
4.9 Indennità degli amministratori in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto (ex art. 123-bis, primo comma, lettera i), del Testo Unico)	12
4.10 Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche	13
4.11 Politica retributiva seguita con riferimento ad amministratori indipendenti ed allo svolgimento di particolari incarichi. Sistemi di pagamento differito	13
SEZIONE II	14
PRIMA PARTE	14
1. COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	14
2. COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE	16
3. COMPENSI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	16
SEZIONE II	17
SECONDA PARTE	17
TABELLE 1 (schema 7-bis): Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	18
TABELLE 3B (schema 7-bis): Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione	23

GLOSSARIO

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

Codice di Autodisciplina: il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel marzo 2006 (come successivamente modificato) dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana, Abi, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, accessibile al pubblico sul sito web di Borsa Italiana www.borsaitaliana.it.

Cod. civ.: il codice civile.

Collegio Sindacale: il collegio sindacale dell'Emittente.

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

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

Esercizio 2015: l'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2015.

Esercizio 2016: l'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2016.

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

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

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

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

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

SEZIONE I

1. INTRODUZIONE

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

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

(a) *Assemblea dei soci*

In tema di remunerazioni, l'assemblea dei soci:

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

(b) *Consiglio di Amministrazione*

In tema di remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione:

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

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

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

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

(d) ***Amministratori esecutivi***

In tema di remunerazioni, gli amministratori esecutivi:

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

(e) ***Collegio Sindacale***

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

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

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

2. FINALITÀ E PRINCIPI

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

3. COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

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

Il Comitato per la Remunerazione risulta, alla data della presente Relazione, composto da due consiglieri, nelle persone dei Signori Tomaso Tommasi di Vignano, in qualità di presidente, e Alessandro Ovi, entrambi amministratori non esecutivi ed indipendenti.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 24 aprile 2013 ha determinato di corrispondere a ciascuno dei membri del Comitato per la Remunerazione un compenso annuo lordo per l'attività svolta pari ad Euro 5.000 per ciascuno degli esercizi 2013, 2014 e 2015.

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

Nel corso dell'Esercizio 2015, il Comitato per la Remunerazione ha tenuto una riunione, della durata di 19 minuti, che ha visto la partecipazione dei consiglieri Sig. Tomaso Tommasi di Vignano e Sig. Alessandro Ovi, nonché, su proposta del Comitato stesso e senza diritto di voto, del Sig. Fiorenzo Oliva, in qualità di consulente della Società. Alla medesima riunione hanno partecipato anche i componenti del Collegio Sindacale.

Per l'anno in corso è prevista almeno una riunione del Comitato per la Remunerazione. Le riunioni del Comitato per la Remunerazione sono state regolarmente verbalizzate.

3.2 Competenze del Comitato per la Remunerazione

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

Inoltre, il Comitato per la Remunerazione presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione, e monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

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

Nel corso dell'Esercizio 2015, il Comitato per la Remunerazione ha formulato proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alla remunerazione dell'Amministratore Delegato, Sig. Stefano Landi, e del Consigliere Delegato, Sig. Claudio Carnevale, ed alla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione. Inoltre, ha altresì verificato l'applicazione delle proposte precedentemente formulate riguardanti la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli amministratori esecutivi per la chiusura dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2015.

4. **POLITICA DI REMUNERAZIONE**

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

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

La coerenza con il perseguimento degli interessi a medio-lungo termine dell'Emittente è anche garantita dalle modalità di corresponsione della parte variabile, secondo soglie a scalare rispetto agli obiettivi di *performance* raggiunti. Conseguentemente, qualora tutti gli obiettivi di *performance* fossero raggiunti, sarebbe corrisposto a titolo di

remunerazione variabile l'intero ammontare massimo della remunerazione variabile; al contrario, qualora nessuno degli obiettivi di *performance* fosse raggiunto, nulla sarebbe corrisposto a titolo di remunerazione variabile.

Infine, la coerenza con il perseguimento degli interessi a lungo termine dell'Emittente è altresì garantita dalla previsione che una parte della remunerazione variabile sia anche calcolata sull'incremento (in termini assoluti) dell'EBIT conseguito complessivamente nel triennio 2016-2018 in confronto a quello complessivamente previsto, per lo stesso periodo, nel Piano Industriale approvato nel Consiglio di Amministrazione del 9 marzo 2016. In tale ipotesi, tale porzione variabile della remunerazione sarebbe corrisposta solo al termine del triennio in costanza di rapporto del beneficiario con la Società.

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

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

Il Consiglio di Amministrazione ha confermato la politica di remunerazione per la parte variabile degli amministratori e dirigenti della Società per l'Esercizio 2016 in continuità con quella già approvata per l'Esercizio 2015.

4.1 **Amministratori esecutivi**

La parte fissa della remunerazione degli amministratori esecutivi, ferma restando la facoltà per il Consiglio di Amministrazione di attribuire agli amministratori investiti di particolari cariche eventuali ulteriori compensi ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, del Cod. civ., è stata determinata dall'Assemblea ordinaria degli azionisti del 24 aprile 2013.

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

Conseguentemente, il Comitato per la Remunerazione, in occasione della relativa riunione del Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2016, in sostanziale continuità con la politica di remunerazione adottata per l'Esercizio 2015, ha comunicato al Consiglio stesso di ritenere opportuno che, al fine di soddisfare l'ulteriore requisito relativo alla parte variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche richiesto alle società quotate sul Segmento STAR, vengano individuati degli obiettivi particolarmente sfidanti al cui raggiungimento condizionare la corresponsione di detta parte variabile per l'Esercizio 2016. Il Comitato per la Remunerazione ha proposto di individuare tali obiettivi tenendo in considerazione, tra l'altro, il ruolo degli

amministratori esecutivi e degli alti dirigenti, l'impegno agli stessi richiesto per lo svolgimento dei propri compiti nonché il posizionamento della Società sul mercato, le dimensioni e le prospettive di sviluppo della stessa.

Sulla base delle indicazioni fornite dal Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione riunitosi nella medesima data ha sottolineato come la corresponsione della parte variabile dovesse essere determinata in modo da (i) tener conto del requisito secondo cui una parte significativa della remunerazione dell'amministratore esecutivo deve essere legata ai risultati economici conseguiti dall'Emittente e/o al raggiungimento di obiettivi preventivamente indicati dal Consiglio di Amministrazione; e (ii) tale da assicurare l'allineamento degli interessi degli amministratori esecutivi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, con il consenso del Collegio Sindacale, la corresponsione in favore degli amministratori esecutivi di una parte variabile della remunerazione, condizionata al raggiungimento di obiettivi specifici individuati nel fatturato, nell'EBITDA e nel capitale circolante del Gruppo, così come risultanti dal *budget* della Società relativo all'Esercizio 2016. In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito che:

- (a) una porzione dell'ammontare della remunerazione variabile, pari al 40% della rispettiva remunerazione fissa annua lorda per l'Esercizio 2016, sia determinata nel seguente modo:
 - (i) in misura pari al 20%, al raggiungimento dell'obiettivo fissato nel fatturato di Gruppo;
 - (ii) in misura pari al 50%, al raggiungimento dell'obiettivo fissato nell'EBITDA di Gruppo;
 - (iii) in misura pari al 30%, al raggiungimento dell'obiettivo fissato nel capitale circolante di Gruppo;
- (b) qualora tutti e tre gli obiettivi individuati nel fatturato, nell'EBITDA e nel capitale circolante del Gruppo dovessero essere raggiunti, sarà corrisposto a titolo di remunerazione variabile a ciascun amministratore esecutivo l'intero ammontare massimo della remunerazione variabile, e cioè il 40% della remunerazione fissa annua lorda spettante a ciascuno degli stessi;
- (c) qualora nessuno dei tre obiettivi individuati nel fatturato, nell'EBITDA e nel capitale circolante di Gruppo dovesse essere raggiunto, nulla sarà corrisposto a titolo di remunerazione variabile agli amministratori esecutivi;
- (d) qualora solo uno e/o due dei suddetti obiettivi dovesse essere raggiunto, sarà corrisposto a ciascun amministratore esecutivo la corrispondente percentuale del compenso variabile annuo lordo;
- (e) un'ulteriore parte della remunerazione variabile sarà anche calcolata sull'incremento (in termini assoluti) dell'EBIT conseguito complessivamente nel triennio 2016-2018 in confronto a quello complessivamente previsto, per lo stesso periodo, nel Piano Industriale approvato nel Consiglio di

Amministrazione del 9 marzo 2016. Tale remunerazione è pari al 5% del suddetto incremento sino ad un ammontare massimo, di tale ulteriore remunerazione variabile da corrispondersi, che non sia superiore al doppio della media delle remunerazioni annue di base del triennio. Tale porzione variabile della remunerazione sarà corrisposta solo al termine del triennio in costanza di rapporto del beneficiario con la Società, ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione di introdurre specifici meccanismi a tutela sia della Società sia degli amministratori in ipotesi di anticipata cessazione del rapporto di amministrazione per specifiche cause (ad esempio, dimissioni e/o revoca con o senza giusta causa, causa di forza maggiore, ecc.); infine

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

4.2 **Amministratori non-esecutivi**

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

4.3 **Compensi previsti per la partecipazione ai comitati**

La Società, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2013, ha stabilito di corrispondere un compenso specifico, pari ad Euro 5.000,00 agli amministratori che siano anche membri di un comitato interno al Consiglio stesso, segnatamente il Comitato Controllo e Rischi e il Comitato per la Remunerazione.

4.4 **Direttore generale**

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

4.5 **Dirigenti con responsabilità strategiche**

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

Alla luce di ciò e sulla base delle indicazioni fornite dal Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 14 marzo 2016 ha deliberato la corresponsione in favore dei dirigenti con responsabilità strategiche di una parte variabile della remunerazione, condizionata al raggiungimento di obiettivi specifici individuati nel fatturato, nell'EBITDA e nel capitale circolante del Gruppo, così come risultanti dal *budget* della Società relativo all'Esercizio 2016 e quantificati per gli amministratori esecutivi (si veda paragrafo 4.1). In tale sede, il Consiglio di Amministrazione ha inoltre stabilito che:

- (a) per l'Esercizio 2016, la parte variabile della remunerazione da attribuirsi a ciascuno dei dirigenti con responsabilità strategiche sia individuata in misura pari al 30% della parte fissa lorda della remunerazione corrisposta a ciascuno di essi;
- (b) la parte variabile sia determinata nel seguente modo:
 - (i) in misura pari al 40% della parte variabile dell'emolumento da corrispondersi a ciascun dirigente con responsabilità strategiche, al raggiungimento degli obiettivi aziendali di fatturato, EBITDA e capitale circolante di Gruppo, con le modalità ed i meccanismi previsti per gli amministratori esecutivi;
 - (ii) in misura pari al 60% della parte variabile dell'emolumento da corrispondersi a ciascun dirigente con responsabilità strategiche al raggiungimento degli obiettivi individuali individuati dall'Amministratore Delegato;
- (c) qualora dovessero essere raggiunti tutti e tre gli obiettivi aziendali individuati nel fatturato, nell'EBITDA e nel capitale circolante di Gruppo, unitamente agli specifici obiettivi individuali, sarà corrisposto a ciascuno dei dirigenti con responsabilità strategiche come sopra individuati l'intero compenso variabile annuo lordo, pari al 30% della parte fissa lorda della remunerazione di ciascuno degli stessi;
- (d) qualora non dovessero essere raggiunti né i tre obiettivi aziendali individuati nel fatturato, nell'EBITDA e nel capitale circolante di Gruppo, né gli obiettivi individuali specifici fissati per ciascun dirigente, nulla sarà corrisposto a titolo di remunerazione variabile ai dirigenti con responsabilità strategiche come sopra individuati;
- (e) qualora i dirigenti con responsabilità strategiche come sopra individuati dovessero raggiungere tutti e tre gli obiettivi aziendali individuati nel fatturato, nell'EBITDA e nel capitale circolante di Gruppo, ma non anche gli obiettivi individuali come sopra per ciascuno di essi individuati, sarà corrisposto a ciascuno di tali dirigenti un compenso variabile annuo lordo pari al 40% del totale della parte variabile dell'emolumento allo stesso spettante;
- (f) qualora i dirigenti con responsabilità strategiche come sopra individuati dovessero raggiungere i rispettivi obiettivi individuali ma non anche tutti e tre gli obiettivi aziendali individuati nel fatturato, nell'EBITDA e nel capitale circolante di Gruppo, a tale dirigente sarà corrisposto un compenso variabile annuo lordo pari al 60% del totale della parte variabile dell'emolumento allo stesso spettante;
- (g) qualora i dirigenti con responsabilità strategiche come sopra individuati dovessero raggiungere i rispettivi obiettivi individuali e/o uno solo o due dei tre obiettivi aziendali individuati nel fatturato, nell'EBITDA e nel capitale circolante di Gruppo, a tale dirigente sarà corrisposto un compenso variabile annuo lordo pari al 60% del totale della parte variabile dell'emolumento allo stesso spettante e la relativa percentuale della parte della remunerazione

variabile allo stesso spettante per il raggiungimento di tale/i obiettivo/i aziendale/i; infine

- (h) un'ulteriore parte della remunerazione variabile sarà anche calcolata sull'incremento (in termini assoluti) dell'EBIT conseguito complessivamente nel triennio 2016-2018 in confronto a quello complessivamente previsto, per lo stesso periodo, nel Piano Industriale approvato nel Consiglio di Amministrazione del 9 marzo 2016. Tale remunerazione è pari al 5% del suddetto incremento sino ad un ammontare massimo di tale ulteriore remunerazione variabile da corrispondersi che non sia superiore al doppio della media della remunerazione annua lorda (RAL) per il triennio. Tale porzione variabile della remunerazione sarà corrisposta solo al termine del triennio in costanza di rapporto del beneficiario con la Società, ferma restando la facoltà del nominando Consiglio di Amministrazione di introdurre specifici meccanismi a tutela sia della Società sia dei dirigenti con responsabilità strategiche in ipotesi di anticipata cessazione del rapporto di dirigenziale per specifiche cause (ad esempio, dimissioni e/o revoca con o senza giusta causa, causa di forza maggiore, ecc.).

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

4.6 Benefici non monetari

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

4.7 Piani di incentivazione a base azionaria

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

4.8 Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari

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

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

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

4.10 Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche

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

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

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

Con riferimento ai sistemi di pagamento differito, il Consiglio di Amministrazione ha previsto che un porzione della remunerazione variabile degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche (ossia la parte calcolata sull'incremento - in termini assoluti - dell'EBIT conseguito al termine del triennio 2016-2018 in confronto a quello complessivamente previsto, per lo stesso periodo, nel Piano Industriale approvato nel Consiglio di Amministrazione del 9 marzo 2016 sulla base di una percentuale prefissata) sia corrisposta al beneficiario solo al termine del triennio in costanza di rapporto di quest'ultimo con la Società.

SEZIONE II

PRIMA PARTE

1. COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Stefano Landi, Presidente del Consiglio di Amministrazione, consigliere esecutivo e Amministratore Delegato

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 24 aprile 2013 ha deliberato di attribuire al Sig. Stefano Landi un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 100.000, in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione, mentre il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 13 marzo 2015 ha deliberato di attribuire allo stesso un compenso fisso lordo per l'Esercizio 2015 pari ad Euro 200.000, in qualità di amministratore investito di particolari cariche.

Nel corso dell'Esercizio 2015, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Stefano Landi, sono stati altresì riconosciuti benefici non monetari pari ad Euro 6.746, i quali corrispondono al valore dei compensi in natura, ed Euro 4.000 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre il Sig. Stefano Landi ha percepito compensi pari ad Euro 20.000 per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione delle società controllate Lovato Gas S.p.A. e SAFE S.p.A..

Tenuto conto del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* fissati per l'Esercizio 2015, non è stata corrisposta all'Amministratore Delegato, Sig. Stefano Landi, alcuna remunerazione variabile.

Giovannina Domenichini, consigliere non esecutivo

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 24 aprile 2013 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, nonché Presidente Onorario del Consiglio di Amministrazione, Sig.ra Giovanna Domenichini, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 15.000.

Nel corso dell'Esercizio 2015, al consigliere non esecutivo, Sig.ra Giovanna Domenichini, sono stati altresì riconosciuti Euro 3.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Claudio Carnevale, consigliere esecutivo e consigliere delegato

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 24 aprile 2013 ha deliberato di attribuire al consigliere esecutivo, Sig. Claudio Carnevale, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 15.000, in qualità di amministratore, mentre il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 13 marzo 2015 ha deliberato di attribuire allo stesso un compenso fisso lordo per l'Esercizio 2015 pari ad Euro 200.000, in qualità di amministratore investito di particolari cariche.

Inoltre il Sig. Claudio Carnevale ha percepito compensi pari ad Euro 5.000 per la carica di consigliere della società controllata Emmegas S.r.l.. Tenuto conto del

mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* fissati per l'Esercizio 2015, non è stata corrisposta al consigliere delegato, Sig. Claudio Carnevale, alcuna remunerazione variabile.

Nel corso dell'Esercizio 2015, al consigliere esecutivo, Sig. Claudio Carnevale, sono stati altresì riconosciuti benefici non monetari pari ad Euro 3.615, corrispondenti al valore dei compensi in natura, ed Euro 3.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Herbert Paieryl, consigliere non esecutivo

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 24 aprile 2013 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, Sig. Herbert Paieryl, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 15.000.

Nel corso dell'Esercizio 2015, al consigliere non esecutivo, Sig. Herbert Paieryl, sono stati altresì riconosciuti Euro 4.000 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Antonia Fiaccadori, consigliere non esecutivo

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 24 aprile 2013 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, Sig.ra Antonia Fiaccadori, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 15.000.

Nel corso dell'Esercizio 2015, al consigliere non esecutivo, Sig.ra Antonia Fiaccadori, sono stati altresì riconosciuti Euro 3.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, il consigliere non esecutivo, Sig.ra Antonia Fiaccadori, ha percepito Euro 77.503 quale retribuzione fissa da lavoratore dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della Società e l'accantonamento TFR.

Alessandro Maria Ovi, consigliere indipendente

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 24 aprile 2013 ha deliberato di attribuire al consigliere indipendente, Sig. Alessandro Maria Ovi, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 15.000.

Nel corso dell'Esercizio 2015, al consigliere indipendente, Sig. Alessandro Maria Ovi, sono stati altresì riconosciuti Euro 10.000 a titolo di compensi per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi ed al Comitato per la Remunerazione, ed Euro 3.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Tomaso Tommasi di Vignano, consigliere indipendente

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 24 aprile 2013 ha deliberato di attribuire al consigliere indipendente, Sig. Tomaso Tommasi di Vignano, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 15.000.

Nel corso dell'Esercizio 2015, al consigliere indipendente, Sig. Tomaso Tommasi di Vignano, sono stati altresì riconosciuti Euro 10.000 a titolo di compensi per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi ed al Comitato per la Remunerazione, ed Euro 3.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

2. **COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE**

Eleonora Briolini, Presidente del Collegio Sindacale

L'assemblea ordinaria riunitasi in data 24 aprile 2013 ha deliberato di attribuire al Presidente del Collegio Sindacale, dott.ssa Eleonora Briolini, un compenso annuo lordo pari ad Euro 35.000, oltre al rimborso delle spese documentate sostenute dalla stessa nell'esercizio della funzione.

Luca Gaiani, sindaco effettivo

L'assemblea ordinaria riunitasi in data 24 aprile 2013 ha deliberato di attribuire al sindaco effettivo, dott. Luca Gaiani, un compenso annuo lordo pari ad Euro 25.000, oltre al rimborso delle spese documentate sostenute dallo stesso nell'esercizio della funzione.

Inoltre, al dott. Luca Gaiani sono riconosciuti per l'anno 2015 compensi pari ad Euro 30.000 per la carica di sindaco effettivo ricoperta nelle società controllate Lovato Gas S.p.A., SAFE S.p.A. e AEB S.p.A..

Marina Torelli, sindaco effettivo

L'assemblea ordinaria riunitasi in data 24 aprile 2013 ha deliberato di attribuire al sindaco effettivo, dott.ssa Marina Torelli, un compenso annuo lordo pari ad Euro 25.000, oltre al rimborso delle spese documentate sostenute dalla stessa nell'esercizio della funzione.

Inoltre, alla dott.ssa Marina Torelli sono riconosciuti per l'anno 2015 compensi pari ad Euro 35.000 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale ricoperta nella società controllata SAFE S.p.A. e per la carica di sindaco effettivo ricoperta nelle società controllate Lovato Gas S.p.A. e AEB S.p.A..

3. **COMPENSI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

Nel corso dell'Esercizio 2015, all'unico dirigente con responsabilità strategiche sono stati corrisposti complessivi Euro 50.000 quale compenso lordo per la carica di Amministratore Delegato nella società controllata AEB S.p.A..

Tenuto conto del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* fissati per l'Esercizio 2015, non è stata corrisposta al dirigente con responsabilità strategiche alcuna remunerazione variabile.

Nel corso dell'Esercizio 2015, sono stati altresì riconosciuti in favore del suddetto dirigente con responsabilità strategiche benefici non monetari pari ad Euro 3.412 dalla società controllata AEB S.p.A..

SEZIONE II

SECONDA PARTE

Nelle tabelle che seguono sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio 2015 a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma dalla Società o da società controllate da, o collegate con, l'Emittente.

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili <i>non equity</i>	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	<i>Fair value</i> dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
Consiglio di Amministrazione											
Giovannina Domenichini	Presidente Onorario	01/01/2015 - 31/12/2015	Approvazione bilancio 2015			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
	Compensi nella società che redige il bilancio			15.000 (emolumenti)					18.500		
	Compensi da controllate e collegate										
	Totale			18.500					18.500		
Stefano Landi	Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore	01/01/2015 - 31/12/2015	Approvazione bilancio 2015			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				

¹ I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

	Delegato											
	Compensi nella società che redige il bilancio			300.000 (emolumenti)				6.746		310.746		
				4.000 (gettoni)								
	Compensi da controllate e collegate			20.000						20.000		
	Totale			324.000				6.746		330.746		
Claudio Carnevale	Consigliere Delegato	01/01/2015 - 31/12/2015	Approvazione bilancio 2015			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			215.000 (emolumenti)				3.615		222.115		
				3.500 (gettoni)								
	Compensi da controllate e collegate			5.000						5.000		
	Totale			223.500				3.615		227.115		
Herbert Paierl	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	Approvazione bilancio 2015			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			15.000 (emolumenti)						19.000		
				4.000 (gettoni)								
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			19.000						19.000		

Antonia Fiaccadori	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	Approvazione bilancio 2015			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			15.000 (emolumenti)						96.003		
				3.500 (gettoni)								
				77.503 ²								
Compensi da controllate e collegate				50.000				3.412		53.412		
Totale				146.003				3.412		149.415		
Alessandro Maria Ovi	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	Approvazione bilancio 2015			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			15.000 (emolumenti)	10.000 ³					28.500		
				3.500 (gettoni)								
	Compensi da controllate e collegate											
Totale				18.500	10.000					28.500		
Tomaso Tommasi di Vignano	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	Approvazione bilancio 2015			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					

² Tali compensi sono stati percepiti dalla Sig.ra Fiaccadori in quanto dipendente di Landi Renzo, nonché dirigente con responsabilità strategiche.

³ Il Consigliere indipendente Sig. Ovi è membro del (i) Comitato Controllo e Rischi (per la cui partecipazione percepisce un compenso lordo su base annua pari ad Euro 5.000), (ii) Comitato per la Remunerazione (per la cui partecipazione percepisce un compenso lordo su base annua pari ad Euro 5.000) e (iii) comitato per le operazioni con parti correlate.

	Compensi nella società che redige il bilancio			15.000 (emolumenti)	10.000 ⁴					28.500		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			18.500	10.000					28.500		
Collegio Sindacale												
Eleonora Briolini	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2015 - 31/12/2015	Approvazione bilancio 2015			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		
Luca Gaiani	Sindaco effettivo	01/01/2015 - 31/12/2015	Approvazione bilancio 2015			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			25.000						25.000		
	Compensi da controllate e collegate			30.000						30.000		
	Totale			55.000						55.000		
Marina Torelli	Sindaco effettivo	01/01/2015 - 31/12/2015	Approvazione bilancio 2015			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					

⁴ Il Consigliere indipendente Sig. Tommasi di Vignano è membro del (i) Comitato Controllo e Rischi (per la cui partecipazione percepisce un compenso lordo su base annua pari ad Euro 5.000), (ii) Comitato per la Remunerazione (per la cui partecipazione percepisce un compenso lordo su base annua pari ad Euro 5.000) e (iii) comitato per le operazioni con parti correlate.

	Compensi nella società che redige il bilancio	25.000						25.000		
	Compensi da controllate e collegate	35.000						35.000		
	Totale	60.000						60.000		

TABELLE 3B (schema 7-bis): Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione⁵

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

⁵ Si precisa che le seguenti tabelle riguardano tutte le tipologie di piani di incentivazione di tipo monetario, sia a breve termine che a medio-lungo termine, e che i valori in esse contenuti sono espressi in Euro.

	Piano C (delibera 14/03/2013)					0		
	Piano D (delibera 15/03/2012)					0		
	Piano E (delibera 15/03/2011)					-		
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale		0				0		

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

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Carnevale Claudio	Consigliere Delegato	Landi Renzo S.p.A.	2.050			2.050