



LANDI RENZO S.p.A.

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2019

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: 14 marzo 2019

INDICE

GLOSSARIO	4
SEZIONE I	6
1. INTRODUZIONE.....	6
2. FINALITÀ E PRINCIPI	8
3. COMITATO PER LA REMUNERAZIONE.....	8
3.1 Composizione e funzionamento del Comitato per la Remunerazione (ex art. 123-bis, secondo comma, lettera d), del Testo Unico)	8
3.2 Competenze del Comitato per la Remunerazione	9
4. POLITICA DI REMUNERAZIONE	9
4.1 Amministratori esecutivi	10
4.2 Amministratori non-esecutivi	12
4.3 Dirigenti con responsabilità strategiche	12
4.4 Benefici non monetari	14
4.5 Piani di incentivazione a base azionaria e termini di maturazione dei diritti (vesting period)	14
4.6 Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari	14
4.7 Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro e patti di non concorrenza (incluse indennità degli amministratori in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto ex art. 123-bis, primo comma, lettera i), del Testo Unico)	14
4.8 Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie	15
4.9 Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione a comitati e allo svolgimento di particolari incarichi	15
4.10 Indicazione delle politiche retributive di altre società eventualmente utilizzate come riferimento e criteri utilizzati per la scelta di tali società	15
SEZIONE II	16
PRIMA PARTE	16
1. COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	16
2. COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE	18
3. COMPENSI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	19
SECONDA PARTE	20
TABELLE 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	21
TABELLE 3B (schema 7-bis): Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione	26

TABELLA 1 (schema 7-ter): Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale	28
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

GLOSSARIO

Borsa Italiana: Borsa Italiana S.p.A.

Codice di Autodisciplina: il codice di autodisciplina delle società quotate approvato nel marzo 2006 dal Comitato per la *Corporate Governance* (come successivamente modificato) e promosso da Borsa Italiana, Abi, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, 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.

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

EBITDA Adjusted: l'EBITDA *adjusted* di Gruppo che sarà proposto dal Comitato per la Remunerazione e definito dal Consiglio di Amministrazione ai fini della politica della remunerazione.

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

Esercizio 2018: l'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2018.

Esercizio 2019: l'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2019.

"Equity Value": il valore di mercato del Patrimonio Netto, calcolato come (EBITDA *Adjusted* x Multiplo) + posizione finanziaria netta, quest'ultima data dalla differenza tra i debiti finanziari, indipendentemente dalla scadenza temporale, le attività finanziarie a breve e le disponibilità liquide.

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

"Piano di Performance Shares 2019-2021": indica il piano di incentivazione a lungo termine denominato "*Piano di Performance Shares 2019-2021*", approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2019, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, che sarà sottoposto all'approvazione dell'assemblea ordinaria della Società 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 relazione sulla remunerazione, ai sensi degli artt. 123-*bis* Testo Unico e 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

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

Total Shareholder Return: l'indicatore che rappresenta il complessivo ritorno per un azionista dato dall'incremento del prezzo del titolo durante un arco temporale di riferimento e dai dividendi eventualmente corrisposti nel medesimo periodo.

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 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:

- 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;
- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato per la Remunerazione;

- approva la relazione 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 all'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 alla sezione prima, paragrafo 3, 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.

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, fermo restando che – al fine di attribuire un peso ancor più significativo alle componenti variabili di lungo periodo – in data 14 marzo 2019 il Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea degli azionisti di Landi Renzo, l'adozione, ai sensi dell'art. 114-*bis* del Testo Unico, del Piano di *Performance Shares* 2019-2021 che prevede, in caso di raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*, l'assegnazione gratuita del diritto di ricevere azioni ordinarie della Società sempre a titolo gratuito ai termini e alle condizioni stabiliti dal regolamento del suddetto Piano di *Performance Shares* 2019-2021 e descritti nel documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti e dello Schema 7 dell'Allegato 3A del medesimo Regolamento Emittenti, disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo <http://www.landirenzogroup.com/it/>, sezione *Investors*.

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 tre consiglieri, nelle persone dei Signori Ivano Accorsi, in qualità di presidente, e Sara Fornasiero, entrambi amministratori non esecutivi e indipendenti, nonché del Sig. Angelo Iori, amministratore non esecutivo e non indipendente.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2016 ha determinato di corrispondere a ciascuno dei membri del Comitato per la Remunerazione un compenso annuo lordo per l'attività svolta pari ad Euro 7.500 per ciascuno degli esercizi al 31 dicembre 2016, 2017 e 2018.

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 2018, il Comitato per la Remunerazione ha tenuto quattro riunioni, della durata media di 45 minuti. Nel corso dell'Esercizio 2018, la partecipazione dei consiglieri Sig. Ivano Accorsi, della Sig.ra Sara Fornasiero e del Sig. Angelo Iori è stata pari al 100%. A tre riunioni era presente, senza diritto di voto, il Signor Cristiano Musi, in qualità di Amministratore Delegato e ad una riunione era altresì presente, senza diritto di voto, il Signor Stefano Landi, in qualità di Presidente

del Consiglio di Amministrazione della Società. Alle riunioni hanno partecipato anche componenti del Collegio Sindacale.

Per l'anno in corso sono previste almeno tre riunioni del Comitato per la Remunerazione di cui una già tenutasi in data 11 marzo 2019. Le riunioni del Comitato per la Remunerazione sono state regolarmente verbalizzate e il Presidente del Comitato ne ha dato informazione al primo Consiglio di Amministrazione utile.

3.2 **Competenze del Comitato per la Remunerazione**

Il Comitato per la Remunerazione ha il compito di formulare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione, in assenza dei diretti interessati quando questi facciano parte del Comitato, in merito alla remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli amministratori che ricoprono particolari cariche, e alla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione, nonché valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, vigilando sulla loro applicazione e formulando raccomandazioni generali in materia 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 2018, il Comitato per la Remunerazione ha formulato proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alla remunerazione dell'Amministratore Delegato, Sig. Cristiano Musi e del Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Stefano Landi, 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 2018. Nel corso dell'Esercizio 2019, il Comitato per la Remunerazione ha altresì formulato proposte al Consiglio di Amministrazione in merito al Piano di *Performance Shares* 2019-2021.

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 e il fatturato per quanto riguarda la remunerazione variabile di breve periodo e il *Total Shareholder Return* e l'*Equity Value* per quanto riguarda il Piano di *Performance Shares* 2019-2021, dati finanziari di chiara percezione per il mercato.

La coerenza con il perseguimento degli interessi a breve-medio termine dell'Emittente è anche garantita dalle modalità di corresponsione della parte variabile, secondo soglie a scalare rispetto agli obiettivi di *performance* raggiunti. Conseguentemente, qualora tutti gli obiettivi di *performance* fossero raggiunti, sarebbe corrisposto a titolo di remunerazione variabile l'intero ammontare massimo della remunerazione variabile; al contrario, qualora nessuno degli obiettivi di *performance* fosse raggiunto, nulla sarebbe corrisposto a titolo di remunerazione variabile.

Infine, la coerenza con il perseguimento degli interessi a lungo termine dell'Emittente è altresì garantita dal Piano di *Performance Shares* 2019-2021, ossia da un piano di compensi basato sull'attribuzione gratuita di azioni ordinarie della Società in unica soluzione al termine del periodo triennale di *vesting* e in funzione del livello di raggiungimento di obiettivi di *performance* predefiniti. I beneficiari del Piano di *Performance Shares* 2019-2021 sono l'Amministratore Delegato della Società e i *manager* che saranno individuati, su proposta del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, in funzione del livello di contributo al *business*, di autonomia e complessità della posizione ricoperta. Per maggiori informazioni si rimanda al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* e dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo <http://www.landirenzogroup.com/it/>, sezione *Investors*.

Si segnala che il Consiglio di Amministrazione ha confermato la politica di remunerazione di breve termine per la parte variabile degli amministratori e dirigenti della Società per l'Esercizio 2019 in sostanziale continuità con quella già approvata per l'Esercizio 2018, fatto salvo il dovuto allineamento ed aggiornamento della medesima rispetto all'evolversi del *business* della Società.

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.).

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 29 aprile 2016, come tempo per tempo modificata alla luce dell'aumento e successiva diminuzione del numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

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

Conseguentemente, il Comitato per la Remunerazione, in occasione della relativa riunione del Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2019, 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 2019. Il Comitato per la Remunerazione ha proposto di individuare tali obiettivi tenendo in considerazione, tra l'altro, il ruolo degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche, 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 di ciascuno degli amministratori esecutivi di una parte variabile della remunerazione, condizionata al raggiungimento di obiettivi specifici individuati nel fatturato e nell'EBITDA *Adjusted* di Gruppo, fissati dal Consiglio di Amministrazione. In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito che:

- (a) una porzione dell'ammontare della remunerazione variabile sia determinata nel seguente modo:
 - (i) in misura pari al 20%, al raggiungimento dell'obiettivo fissato nel fatturato di Gruppo;
 - (ii) in misura pari all'80%, al raggiungimento dell'obiettivo fissato nell'EBITDA *Adjusted* di Gruppo;
- (b) per l'Amministratore Delegato, l'ammontare massimo della suddetta remunerazione variabile sia pari al (i) 60% della remunerazione fissa annua lorda per l'Esercizio 2019 spettante all'Amministratore Delegato, nel caso in cui gli obiettivi siano raggiunti a livello *target*, ovvero (i) 75% della remunerazione fissa annua lorda per l'Esercizio 2019 spettante all'Amministratore Delegato nel caso di *over performance*;

- (c) per gli altri amministratori esecutivi, l'ammontare massimo della suddetta remunerazione variabile sia pari al 40% della rispettiva remunerazione fissa annua lorda per l'Esercizio 2019 sia nel caso in cui gli obiettivi siano raggiunti a livello *target* sia nel caso di *over performance*;
- (d) qualora tutti e due gli obiettivi individuati nel fatturato e nell'EBITDA *Adjusted* di Gruppo dovessero essere raggiunti, sarà corrisposto a titolo di remunerazione variabile a ciascun amministratore esecutivo l'intero ammontare massimo della remunerazione variabile secondo quanto previsto dai precedenti paragrafi (b) e (c);
- (e) qualora nessuno dei due obiettivi individuati nel fatturato e nell'EBITDA *Adjusted* di Gruppo dovesse essere raggiunto, nulla sarà corrisposto a titolo di remunerazione variabile agli amministratori esecutivi; infine
- (f) qualora solo uno dei suddetti obiettivi dovesse essere raggiunto, sarà corrisposto a ciascun amministratore esecutivo la corrispondente percentuale del compenso variabile annuo lordo.

4.2 Amministratori non-esecutivi

La remunerazione annua lorda degli amministratori non esecutivi non 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 Dirigenti con responsabilità strategiche

Con riferimento alla remunerazione in parte variabile degli altri 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 2019 ha deliberato la corresponsione in favore dei dirigenti con responsabilità strategiche che dovessero essere tempo per tempo individuati di una parte variabile della remunerazione, condizionata al raggiungimento di obiettivi specifici individuati nel fatturato e nell'EBITDA *Adjusted* di Gruppo fissati dal Consiglio di Amministrazione. In tale sede, il Consiglio di Amministrazione ha inoltre stabilito che:

- (a) per l'Esercizio 2019, la parte variabile della remunerazione da attribuirsi a ciascuno dei dirigenti con responsabilità strategiche sia individuata in misura pari al 40% 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 e EBITDA *Adjusted* 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 (o dalla diversa funzione competente);
- (c) qualora dovessero essere raggiunti tutti e due gli obiettivi aziendali individuati nel fatturato e nell'EBITDA *Adjusted* di Gruppo, unitamente agli specifici obiettivi individuali, sarà corrisposto a ciascuno dei dirigenti con responsabilità strategiche l'intero compenso variabile annuo lordo, pari al 40% della parte fissa lorda della remunerazione di ciascuno degli stessi;
- (d) qualora non dovessero essere raggiunti né i due obiettivi aziendali individuati nel fatturato e nell'EBITDA *Adjusted* 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 due gli obiettivi aziendali individuati nel fatturato e nell'EBITDA *Adjusted* 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 due gli obiettivi aziendali individuati nel fatturato e nell'EBITDA *Adjusted* di Gruppo, a ciascuno di tali dirigenti sarà corrisposto un compenso variabile annuo lordo pari al 60% del totale della parte variabile dell'emolumento allo stesso spettante; infine
- (g) qualora i dirigenti con responsabilità strategiche come sopra individuati dovessero raggiungere i rispettivi obiettivi individuali e/o uno solo dei due obiettivi aziendali individuati nel fatturato e nell'EBITDA *Adjusted* 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 obiettivo aziendale.

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

4.4 **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.

4.5 **Piani di incentivazione a base azionaria e termini di maturazione dei diritti (*vesting period*)**

La politica di remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2019 include l'attivazione del Piano di *Performance Shares* 2019-2021, ossia di un piano di incentivazione che prevede, in caso di raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*, l'attribuzione gratuita di azioni ordinarie Landi Renzo (ai termini e alle condizioni stabiliti dal regolamento del suddetto Piano di *Performance Shares* 2019-2021) a favore dell'Amministratore Delegato della Società e altri *manager* che saranno individuati, su proposta del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, in funzione del livello di contributo al *business*, di autonomia e complessità della posizione ricoperta.

Il Piano di *Performance Shares* 2019-2021 è stato sottoposto dal Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 14 marzo 2019 all'Assemblea ordinaria degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018. Le informazioni circa il Piano di *Performance Shares* 2019-2021, ivi comprese le condizioni e i presupposti di attuazione, sono descritte nel documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* e dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo <http://www.landirenzogroup.com/it/>, sezione *Investors*.

4.6 **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.

4.7 **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)**

Attualmente sono in essere trattamenti per la cessazione della carica per l'Amministratore Delegato nel caso di cessazione anticipata (i) ad iniziativa della Società senza giusta causa, ovvero (ii) in caso di dimissioni dell'Amministratore Delegato per giusta causa, nonché (iii) in caso di dimissioni dell'Amministratore Delegato entro 180 (centottanta) giorni dal perfezionamento di un'operazione straordinaria che determini un cambio di controllo della Società incidente sulla posizione dell'Amministratore Delegato determinando una situazione di effettivo detrimento professionale. Nello specifico qualora, tra il 31 dicembre 2018 e l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021, si verifichi una delle suddette ipotesi

di cessazione anticipata, all'Amministratore Delegato spetterà un importo forfettario complessivo pari a 24 (ventiquattro) mesi della remunerazione fissa (inclusiva della retribuzione fissa percepita in qualità di dirigente e dell'emolumento fisso percepito in qualità di Amministratore Delegato) e della remunerazione variabile di breve periodo. Inoltre, in caso di revoca e/o mancato rinnovo della carica da parte dell'Assemblea che approverà il bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2021, all'Amministratore Delegato spetterà un importo forfettario complessivo pari a 12 (dodici) mesi della remunerazione fissa (inclusiva della retribuzione fissa percepita in qualità di dirigente e dell'emolumento fisso percepito in qualità di Amministratore Delegato) e della remunerazione variabile di breve periodo.

Per quanto riguarda gli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di amministrazione dei beneficiari del Piano di *Performance Shares* 2019-2021, si veda il documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti e dello Schema 7 dell'Allegato 3A del medesimo Regolamento Emittenti, disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo <http://www.landirenzogroup.com/it/>, sezione *Investors*.

Alla data della presente Relazione, non vi sono altri accordi tra la Società ed i componenti del suo Consiglio di Amministrazione che prevedono trattamenti pre-determinati in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro né patti di non concorrenza.

4.8 Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie

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

4.9 Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione a comitati e allo svolgimento di particolari incarichi.

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

La Società, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2016, ha stabilito di corrispondere un compenso specifico, pari ad Euro 7.500 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.

4.10 Indicazione delle politiche retributive di altre società eventualmente utilizzate come riferimento e criteri utilizzati per la scelta di tali società

Nel definire la politica generale sulle remunerazioni, la Società non ha utilizzato come riferimento alcuna politica retributiva di altre società. Per la definizione della politica di lungo termine (e, in particolare, in relazione al Piano di *Performance Shares* 2019-2021), la Società si è fatta assistere da esperti indipendenti in materia.

SEZIONE II

PRIMA PARTE

1. COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Stefano Landi, Presidente del Consiglio di Amministrazione e consigliere esecutivo

In data 29 aprile 2016, l'Assemblea degli Azionisti 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. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 15 marzo 2018 ha deliberato di attribuire al Sig. Stefano Landi un compenso fisso lordo per l'Esercizio 2018 pari ad 300.000 da intendersi *pro rata temporis*, in qualità di amministratore investito di particolari cariche.

Nel corso dell'Esercizio 2018, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Stefano Landi, ha percepito compensi per Euro 400.000, benefici non monetari pari ad Euro 3.823,16, i quali corrispondono 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.

Tenuto conto del raggiungimento degli obiettivi di *performance* fissati per l'Esercizio 2018, è stato riconosciuto al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Stefano Landi, un compenso variabile di breve termine per l'Esercizio 2018 pari a Euro 120.000.

Inoltre, tenuto conto del raggiungimento degli obiettivi fissati per il triennio 2016-2018, è stato riconosciuto al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Stefano Landi, un compenso variabile di lungo periodo per il triennio 2016-2018 pari a Euro 425.000.

Cristiano Musi, consigliere esecutivo e Amministratore Delegato

In data 28 aprile 2017, l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato di attribuire al consigliere esecutivo, Sig. Cristiano Musi, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 12.500. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 15 marzo 2018 ha deliberato di attribuire al Sig. Cristiano Musi un compenso fisso lordo per l'Esercizio 2018 pari ad Euro 87.500 da intendersi *pro rata temporis*, in qualità di amministratore investito di particolari cariche.

Nel corso dell'Esercizio 2018, l'Amministratore Delegato, Sig. Cristiano Musi, ha percepito compensi per Euro 100.000, benefici non monetari pari ad Euro 2.951,04, i quali corrispondono 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.

Tenuto conto del raggiungimento degli obiettivi di *performance* fissati per l'Esercizio 2018, è stato riconosciuto all'Amministratore Delegato, Sig. Cristiano Musi, un compenso variabile per l'Esercizio 2018 pari a Euro 120.000, nonché un'ulteriore *bonus* di Euro 96.000 che gli è stato riconosciuto anche in considerazione dell'intensa attività svolta nel corso dell'Esercizio 2018 nell'ambito del progetto di ottimizzazione della struttura finanziaria e del riassetto organizzativo del Gruppo.

Inoltre, tenuto conto del raggiungimento degli obiettivi fissati per il triennio 2016-2018, è stato riconosciuto all'Amministratore Delegato, Sig. Cristiano Musi, un compenso

variabile di lungo periodo (*pro rata temporis*) per il triennio 2016-2018 pari a Euro 500.000.

Nel corso dell'Esercizio 2018, il Sig. Cristiano Musi ha altresì percepito un compenso pari ad Euro 200.000 per la qualifica di dirigente della Società.

Giovanna Domenichini, consigliere non esecutivo

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2016 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 2018, il consigliere non esecutivo, Sig.ra Giovanna Domenichini, ha percepito compensi per Euro 15.000, nonché Euro 1.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Silvia Landi, consigliere non esecutivo

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2016 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, Sig.ra Silvia Landi, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 12.500.

Nel corso dell'Esercizio 2018, il consigliere non esecutivo, Sig.ra Silvia Landi, ha percepito compensi per Euro 12.500, ed Euro 2.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Angelo Iori, consigliere non esecutivo

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2016 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, Sig. Angelo Iori, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 12.500.

Nel corso dell'Esercizio 2018, il consigliere non esecutivo, Sig. Angelo Iori, ha percepito compensi per Euro 12.500, Euro 3.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, ed Euro 15.000 a titolo di compensi per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi ed al Comitato per la Remunerazione.

Anton Karl, consigliere indipendente

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2016 ha deliberato di attribuire al consigliere indipendente, Sig. Anton Karl, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 12.500.

Nel corso dell'Esercizio 2018, il consigliere non esecutivo, Sig. Anton Karl, ha percepito compensi per Euro 12.500, ed Euro 2.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Sara Fornasiero, consigliere indipendente

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2016 ha deliberato di attribuire al consigliere indipendente, Sig.ra Sara Fornasiero, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 12.500.

Nel corso dell'Esercizio 2018, il consigliere indipendente, Sig.ra Sara Fornasiero, ha percepito compensi per Euro 12.500, Euro 3.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, ed Euro 15.000 a titolo di compensi per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi ed al Comitato per la Remunerazione, nonché Euro 5.000 a titolo di compensi per la partecipazione alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

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

Ivano Accorsi, consigliere indipendente

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2016 ha deliberato di attribuire al consigliere indipendente, Sig. Ivano Accorsi, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 12.500.

Nel corso dell'Esercizio 2018, il consigliere indipendente, Sig. Ivano Accorsi, ha percepito compensi per Euro 12.500, Euro 3.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, ed Euro 15.000 a titolo di compensi per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi ed al Comitato per la Remunerazione.

2. COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE

Eleonora Briolini, Presidente del Collegio Sindacale

L'assemblea ordinaria riunitasi in data 29 aprile 2016 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.

Nel corso dell'Esercizio 2018, la dott.ssa Eleonora Briolini ha percepito compensi per Euro 35.000.

Diana Rizzo, sindaco effettivo

L'assemblea ordinaria riunitasi in data 29 aprile 2016 ha deliberato di attribuire al sindaco effettivo, dott.ssa Diana Rizzo, un compenso annuo lordo pari ad Euro 25.000, oltre al rimborso delle spese documentate sostenute dalla stessa nell'esercizio della funzione.

Nel corso dell'Esercizio 2018, la dott.ssa Diana Rizzo ha percepito compensi per Euro 25.000.

Domenico Sardano, sindaco effettivo

L'assemblea ordinaria riunitasi in data 17 ottobre 2017 ha deliberato di attribuire al sindaco effettivo, dott. Domenico Sardano, un compenso annuo lordo pari ad Euro 25.000, oltre al rimborso delle spese documentate dallo stesso sostenute nell'esercizio della funzione.

Nel corso dell'Esercizio 2018, il Sig. Domenico Sardano ha percepito compensi per Euro 25.000, nonché Euro 5.000 a titolo di compensi per la partecipazione alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

Inoltre il Sig. Domenico Sardano ha percepito compensi pari ad Euro 33.600 per la carica di Sindaco Effettivo delle società controllate Lovato Gas S.p.A., Safe S.p.A. e Safe&Cec S.r.l.

3. COMPENSI DEI DIRIGENTI 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, oltre all'Amministratore Delegato, dott. Cristiano Musi, e al Presidente del Consiglio di Amministrazione, dott. Stefano Landi, non esistendo – oltre ai medesimi – altre figure dirigenziali che abbiano il potere e la responsabilità, direttamente od indirettamente, della pianificazione, direzione e controllo delle attività dell'Emittente.

SEZIONE II

SECONDA PARTE

Nelle tabelle che seguono sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio 2018 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, al direttore generale 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 non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
Consiglio di Amministrazione											
Giovanna Domenichini	Presidente Onorario	01/01/2018 – 31/12/2018	Approvazione bilancio 2018			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
	Compensi nella società che redige il bilancio			15.000 (emolumenti) 1.500 (gettoni)					16.500		
	Compensi da controllate e collegate										
	Totale			16.500					16.500		
Stefano Landi	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2018 – 31/12/2018	Approvazione bilancio 2018			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
	Compensi nella società che redige il bilancio			400.000 (emolumenti) 3.500 (gettoni)		545.000		3.823,16	952.323,16		
	Compensi da controllate e collegate										

¹ I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
	Totale			403.500		545.000		3.823,16		952.323,16		
Cristiano Musi	Amministratore Delegato	28/04/2018 – 31/12/2018	Approvazione bilancio 2018			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			100.000 (emolumenti) 200.000 (retribuzione da lavoro dipendente) 3.500 (gettoni)		716.000		2.951,04		1.022.451,04		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			303.500,00		716.000		2.951,04		1.022.451,04		
Silvia Landi	Consigliere	01/01/2018 – 31/12/2018	Approvazione bilancio 2018			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti) 2.500 (gettoni)						15.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			15.000						15.000		
Angelo Iori	Consigliere	01/01/2018 – 31/12/2018	Approvazione bilancio 2018			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					

	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
	delibera il bilancio	12.500 (emolumenti) 3.500 (gettoni)	15.000 ²					31.000		
	delibera									
		16.000	15.000					31.000		
8	Approvazione bilancio 2018			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
8	delibera il bilancio	12.500 (emolumenti) 2.500 (gettoni)						15.000		
	delibera									
		15.000						15.000		
8	Approvazione bilancio 2018			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
8	delibera il bilancio	12.500 (emolumenti)	15.000 ⁴					36.000		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
				3.500 (gettoni) 5.000 ³ (compenso OdV)							
	Compensi da controllate e collegate			2.500					2.500		
	Totale			23.500	15.000				38.500		
Ivano Accorsi	Consigliere indipendente	01/01/2018 – 31/12/2018	Approvazione bilancio 2018			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti) 3.500 (gettoni)	15.000 ⁵				31.000		
	Compensi da controllate e collegate										
	Totale			16.000	15.000				31.000		
Collegio Sindacale											
Eleonora Briolini	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2018 – 31/12/2018	Approvazione bilancio 2018			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				

³ Il Consigliere indipendente Sig.ra Sara Fornasiero è membro dell'Organismo di Vigilanza per la cui partecipazione percepisce un compenso lordo su base annua pari ad Euro 5.000.

⁵ Il Consigliere indipendente Sig. Ivano Accorsi è membro del (i) Comitato Controllo e Rischi (per la cui partecipazione percepisce un compenso lordo su base annua pari ad Euro 7.500), (ii) Comitato per la Remunerazione (per la cui partecipazione percepisce un compenso lordo su base annua pari ad Euro 7.500) e (iii) comitato per le operazioni con parti correlate.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
	Compensi nella società che redige il bilancio			35.000					35.000		
	Compensi da controllate e collegate										
	Totale			35.000					35.000		
Diana Rizzo	Sindaco effettivo	01/01/2018 – 31/12/2018	Approvazione bilancio 2018			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		
Domenico Sardano	Sindaco effettivo	17/10/2018 – 31/12/2018	Approvazione bilancio 2015			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
	Compensi nella società che redige il bilancio			25.000 (emolumenti) 5.000 ⁶ (compenso OdV)					30.000		
	Compensi da controllate e collegate			33.600					33.600		
	Totale			63.600					63.600		

⁶ Il sindaco effettivo Sig. Domenico Sardano è membro dell'Organismo di Vigilanza per la cui partecipazione percepisce un compenso lordo su base annua pari ad Euro 5.000.

TABELLE 3B (schema 7-bis): Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione⁷

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	Presidente del Consiglio di Amministrazione		Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/ Erogati	Ancora Differiti		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (delibera 15/03/2018)	545.000							
		Piano B (delibera 27/03/2017)					120.000			
		Piano C (delibera 14/03/2016)						0		
		Piano D (delibera 14/03/2015)						0		
		Piano E (delibera 13/03/2014)						0		
		Piano F (delibera 14/03/2013)						0		
		Piano G (delibera 15/03/2012)						0		
		Piano H (delibera 15/03/2011)						0		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale			545.000				120.000			

⁷ 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.

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)	
Cristiano Musi	Amministratore Delegato		Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/ Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (delibera 15/03/2018)	716.000						
		Piano B (delibera 27/03/2017)					120.000		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			716.000				120.000		

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
Angelo Iori	Consigliere	Landi Renzo S.p.A.	1.000			1.000
Anton Karl	Consigliere	Landi Renzo S.p.A.	1.010.845		120.452	890.393
Cristiano Musi	Amministratore Delegato	Landi Renzo S.p.A.	20.000			20.000