

**LU-VE S.p.A.**  
**Via Vittorio Veneto n. 11 – 21100 Varese**  
**Numero REA: VA-191975**  
**Codice Fiscale n. 01570130128**



**RELAZIONE ANNUALE**  
**SULLA POLITICA IN MATERIA DI**  
**REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI**  
**MARZO 2020**

## SOMMARIO

<b>Definizioni</b> .....	<b>4</b>
<b>Premessa</b> .....	<b>7</b>
<b>SEZIONE I</b> .....	<b>8</b>
<b>Politica in materia di Remunerazione 2020</b> .....	<b>8</b>
Finalità e principi della Politica in materia di Remunerazione .....	8
1.1 Finalità .....	8
1.2 Principi generali .....	8
1.3 Ambito di applicazione .....	9
1.4 Cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente .....	10
<b>Organi e soggetti coinvolti</b> .....	<b>11</b>
2.1 Assemblea .....	11
2.2 Consiglio di Amministrazione .....	11
2.3 Comitato Remunerazioni e Nomine .....	12
2.4 Amministratori Delegati .....	13
2.5 Collegio Sindacale .....	14
2.6 Esperti indipendenti .....	14
2.7 Processo per la definizione e l'approvazione della Politica IN materia di Remunerazione .....	14
<b>Descrizione della Politica</b> .....	<b>15</b>
3.1 Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione .....	15
3.2 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche .....	17
3.3 Gli incentivi a breve termine: la componente variabile annuale (MBO) .....	18
3.4 Gli incentivi a medio-lungo termine .....	20
3.5 Benefit non monetari .....	22
3.6 Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro. ....	22
3.7 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale .....	23
3.8 Remunerazione del Responsabile della funzione di <i>Internal Audit</i> .....	23
3.9 Deroghe consentite alla presente politica .....	23
<b>SEZIONE II 25</b>	
<b>Compensi corrisposti nell'esercizio 2019 ed altre informazioni</b> .....	<b>25</b>
<b>PARTE PRIMA</b> .....	<b>26</b>
1.1 Descrizione dei compensi corrisposti ai componenti del consiglio di amministrazione nell'esercizio 2019 .....	26

1.2	Compensi dei componenti del Collegio Sindacale nell'esercizio 2019 .....	28
1.3	Compensi degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio 2019 .....	29
<b>PARTE SECONDA.....</b>		<b>30</b>
1.	Compensi corrisposti nell'esercizio 2019 .....	30
2.	Piani di incentivazione monetari a favore di componenti dell'organo di amministrazione, del direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche .....	34
3.	Partecipazioni detenute al 31 dicembre 2019.....	36

## DEFINIZIONI

Di seguito sono indicate le principali definizioni riguardanti la politica generale della remunerazione di LU-VE S.p.A. utilizzate nel presente documento, in aggiunta a quelle indicate nel testo.

<b>Amministratori Delegati</b>	Gli Amministratori Esecutivi di LU-VE che ricoprono il ruolo di CEO e di COO. Alla data della presente Relazione sono Amministratori Delegati della Società i signori Matteo Liberali (CEO) e Michele Faggioli (COO).
<b>Amministratori Esecutivi</b>	Gli Amministratori di LU-VE S.p.A. investiti di particolari cariche, ai quali possono altresì essere delegati specifici poteri. Alla data della presente Relazione sono Amministratori Esecutivi della Società i signori Iginio Liberali (Presidente), Pier Luigi Faggioli (Vice Presidente), Matteo Liberali (Amministratore Delegato - CEO) e Michele Faggioli (Amministratore Delegato - COO).
<b>Amministratori non Esecutivi</b>	Gli Amministratori di LU-VE S.p.A. non investiti di particolari cariche. Alla data della presente Relazione sono Amministratori non Esecutivi della Società i signori Giovanni Cavallini, Michele Garulli, Anna Gervasoni, Fabio Liberali, Laura Oliva, Stefano Paleari, Roberta Pierantoni e Marco Vitale.
<b>Assemblea</b>	L'assemblea degli azionisti di LU-VE S.p.A..
<b>Azioni</b>	Le azioni di LU-VE S.p.A., quotate sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A..
<b>CEO</b>	Il <i>Chief Executive Officer</i> di LU-VE S.p.A., alla data della presente Relazione Matteo Liberali.
<b>Circostanze Eccezionali</b>	Situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento dell'interesse a lungo termine e della sostenibilità della Società e del Gruppo, per assicurarne la capacità di stare sul mercato.
<b>Codice di Autodisciplina</b>	Codice di Autodisciplina delle società quotate predisposto dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> , promosso da Borsa Italiana S.p.A. (ed. luglio 2018).
<b>Collegio Sindacale o CS</b>	Il "Collegio Sindacale" di LU-VE S.p.A..

<b>COO</b>	Il <i>Chief Operating Officer</i> di LU-VE S.p.A., alla data della presente Relazione Michele Faggioli.
<b>Comitato Controllo e Rischi</b>	Il “Comitato Controllo e Rischi e per l’operatività con le Parti Correlate” di LU-VE S.p.A..
<b>Comitato Remunerazioni e Nomine o CRN</b>	Il “Comitato Remunerazioni e Nomine” di LU-VE S.p.A..
<b>Consiglio di Amministrazione o CdA</b>	Il “Consiglio di Amministrazione” di LU-VE S.p.A..
<b>Consob</b>	Commissione Nazionale per le Società e la Borsa, con sede in Roma, via G.B. Martini, n. 3.
<b>Destinatari della Politica</b>	I membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari (il “Dirigente Preposto”) e il Responsabile della funzione di <i>Internal Audit</i> .
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	I dirigenti del Gruppo individuati dal Consiglio di Amministrazione che – conformemente a quanto disposto dall’Allegato 1 al Regolamento OPC – hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività del Gruppo LU-VE. In particolare, ai fini della presente Relazione sono considerati Dirigenti con Responsabilità Strategiche: il <i>Group Operations Director</i> , il <i>Group Chief Financial Officer</i> , il <i>Group Purchasing Director</i> , il <i>Group R&amp;D and Technical Director</i> , il <i>Sales Director Components</i> .
<b>LTI</b>	Componente variabile a medio/lungo termine della remunerazione attribuita a fronte della carica di Amministratore Esecutivo o del rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società o con il Gruppo, conseguibile al raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali.
<b>LU-VE S.p.A. o LU-VE o Società</b>	LU-VE S.p.A., con sede legale in Varese, via Vittorio Veneto n. 11 e sede amministrativa in Uboldo (VA), via Caduti della Liberazione n. 53, C.F. e P.IVA 01570130128.
<b>Gruppo LU-VE o Gruppo</b>	L’insieme delle società incluse nel perimetro di consolidamento di LU-VE S.p.A..

<b>MBO</b>	Componente variabile annuale della remunerazione attribuita a fronte della carica di Amministratore Esecutivo o del rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società o con il Gruppo, conseguibile al raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali.
<b>Politica di Remunerazione o Politica</b>	La politica in materia di remunerazione, per l'esercizio 2020, dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e del Responsabile della funzione di <i>Internal Audit</i> di LU-VE S.p.A., approvata dal Consiglio di Amministrazione di LU-VE, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, che sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea in programma per il 29 aprile 2020.
<b>Procedura OPC</b>	La " <i>Procedura per le Operazioni con Parti Correlate</i> ", predisposta ai sensi del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, nella versione approvata dal Consiglio di Amministrazione di LU-VE in data 3 maggio 2017.
<b>Regolamento Emittenti</b>	Il regolamento di attuazione del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, concernente la disciplina degli emittenti, adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni.
<b>Regolamento OPC</b>	Il regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, concernente la disciplina delle operazioni con parti correlate, come successivamente modificato ed integrato.
<b>Relazione</b>	La presente " <i>Relazione annuale sulla remunerazione</i> " di LU-VE S.p.A..
<b>Retribuzione Annua Lorda o RAL</b>	La componente fissa annua lorda della remunerazione per coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società o con il Gruppo.
<b>Testo unico della Finanza o TUF</b>	Il D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria) e successive modifiche e integrazioni.

## PREMESSA

La presente Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, in data [18] marzo 2020, in osservanza dei vigenti obblighi normativi e regolamentari e, in particolare, dell'art. 123-ter del TUF come modificato ed integrato dal decreto legislativo n. 49/2019 che ha recepito la Direttiva UE 2017/828 (c.d. SHRD II), e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

La Relazione illustra:

- nella **Sezione I**, la politica adottata da LU-VE per l'esercizio 2020 per la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e le procedure utilizzate per l'adozione ed attuazione della politica stessa;
- nella **Sezione II**, (articolata in due parti): nella Prima Parte, la rappresentazione dei compensi corrisposti con riferimento a ciascuna delle voci che compongono la remunerazione per l'esercizio 2019 ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche; nella Seconda Parte (i) il dettaglio dei compensi corrisposti o maturati nell'esercizio 2019 a tali soggetti, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle allegate alla presente Relazione, che formano parte integrante della stessa; nonché (ii) le informazioni sulle partecipazioni detenute nella Società e nelle altre società del Gruppo dai medesimi soggetti nonché dai loro coniugi non legalmente separati e dai loro figli, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona.

La Presente Relazione:

- a) è messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società all'indirizzo [www.luvegroup.com](http://www.luvegroup.com) nella sezione "Investor Relations" "Corporate Governance" "Relazioni annuali" "2020", nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket Storage, consultabile all'indirizzo [www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com);
- b) è sottoposta all'Assemblea, ai sensi e per gli effetti di cui ai citati artt. 123-ter del TUF e 84-*quater* del Regolamento Emittenti, nonché ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 13, comma 3, lettera b) del Regolamento OPC e all'art. 8.1 lettera c) della Procedura OPC.

## SEZIONE I

### POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2020

#### FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

##### 1.1 FINALITÀ

La Politica di Remunerazione è definita su base annuale, in coerenza con il modello di *governance* adottato dalla Società, secondo le indicazioni contenute nel Codice di Autodisciplina.

La Politica di Remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società e del Gruppo, ed in particolare:

- è volta a valorizzare adeguatamente il contributo individuale dei *manager* allo sviluppo e alla crescita del Gruppo, creando valore sostenibile nel medio-lungo periodo;
- costituisce una dinamica fondamentale per allineare gli interessi degli azionisti con quelli del *management*;
- è strumento essenziale per attrarre, motivare e trattenere persone dotate delle competenze professionali e qualità individuali necessarie per perseguire il raggiungimento degli obiettivi del Gruppo LU-VE.

Il Gruppo infatti, attraverso l'adozione della presente Politica, la sua concreta declinazione nei confronti delle figure manageriali e il forte legame fra gli obiettivi di sviluppo condivisi dal Consiglio di Amministrazione e i piani di incentivazione variabile a breve termine già previsti negli anni scorsi, e quelli a medio-lungo termine sottoposti per la prima volta all'Assemblea per tali figure, intende avvalersi di un importante strumento in grado di allineare gli interessi delle proprie risorse al perseguimento dell'obiettivo del successo sostenibile, volto alla creazione di valore nel lungo termine per gli azionisti e per gli altri *stakeholders* rilevanti, nonché al raggiungimento di prefissati obiettivi economici.

##### 1.2 PRINCIPI GENERALI

La Politica di Remunerazione intende disegnare un sistema di remunerazione basato sui principi di equità, qualità e proattività, appartenenza e valorizzazione del merito.

Nella definizione della stessa, LU-VE si attiene ai seguenti principi espressi dal Codice di Autodisciplina:

- 1) i membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi sono retribuiti con un compenso annuo fisso, commisurato all'impegno loro richiesto; ai consiglieri membri dei comitati consiliari o cui sono conferiti specifici incarichi è attribuito, oltre al compenso base, un



- compenso *ad hoc* per la funzione svolta all'interno dei comitati stessi o nell'espletamento dei specifici incarichi conferiti;
- 2) per i membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:
- (i) la remunerazione ha carattere incentivante e si compone: (a) di una componente fissa, commisurata alle deleghe e alle responsabilità attribuite, e sufficiente a remunerare la prestazione dell'amministratore o del Dirigente con Responsabilità Strategiche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi aziendali fissati; (b) di una componente variabile di breve periodo e (per talune figure) di medio lungo periodo, definita entro limiti massimi e legata al raggiungimento di determinati obiettivi aziendali, coerenti con il piano di sviluppo e gli obiettivi strategici definiti dal Consiglio di Amministrazione, alcuni dei quali collegati a tematiche di sostenibilità;
  - (ii) gli obiettivi connessi alla remunerazione variabile sono predeterminati, misurabili e definiti in modo da assicurare, attraverso parametri diversificati, la remunerazione della *performance* in un orizzonte sia di breve che di medio-lungo periodo ed in base ai risultati conseguiti;
  - (iii) è prevista la revisione periodica dei pacchetti retributivi sulla base delle *performance* complessive aziendali e personali, del potenziale di sviluppo futuro del singolo e della competitività e attrattiva delle retribuzioni rispetto ai valori di mercato;
  - (iv) componente fissa e componente variabile di breve periodo sono modulate in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto in azienda e alla responsabilità attribuite, al fine di assicurare la sostenibilità dei risultati aziendali e la creazione di valore per gli azionisti nel medio lungo termine;
  - (v) sono riconosciuti benefit in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo tenendo conto dei ruoli e/o responsabilità attribuite;
  - (vi) sono previsti meccanismi di incentivazione coerenti con i compiti assegnati sia per il Responsabile della funzione di *Internal Audit*, sia per il Dirigente Preposto (che è anche Dirigente con Responsabilità Strategiche);
- 3) ai membri del Collegio Sindacale è attribuito il compenso fissato dall'Assemblea in occasione della loro nomina.

### **1.3 AMBITO DI APPLICAZIONE**

La Politica di Remunerazione stabilisce i principi e le linee guida ai quali si attiene la Società e si applica agli Amministratori, ai Sindaci, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, al Dirigente Preposto e al Responsabile della funzione di *Internal Audit* di LU-VE S.p.A..

Il Consiglio di Amministrazione della Società, nella seduta del 28 febbraio 2020 ha confermato che sono Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il *Group Operations Director*, il *Group Chief Financial Officer* (che ricopre anche l'incarico di Dirigente Preposto), il *Group Purchasing Director*, il *Group R&D and Technical Director*, il *Sales Director Components*.

La Politica è stata predisposta in linea con le prescrizioni dell'art. 123-ter del TUF nonché dei contenuti del Regolamento Emittenti e in considerazione delle raccomandazioni in tema di remunerazione contenute nel Codice di Autodisciplina.

#### **1.4 CAMBIAMENTI RISPETTO ALL'ESERCIZIO FINANZIARIO PRECEDENTE**

La Politica di Remunerazione approvata in data odierna dal Consiglio, pur ponendosi in un rapporto di sostanziale continuità rispetto a quella sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea dell'anno scorso (che l'aveva approvata con il voto favorevole del 99,69% dei partecipanti) presenta alcuni importanti elementi di novità.

Infatti, la Politica elaborata per il 2020, prevede:

- (i) la concentrazione, per tutti gli amministratori esecutivi, dell'erogazione dei compensi in seno a LU-VE, per tener conto della sempre maggior focalizzazione dell'attività di ciascuno di loro su progetti di rilevanza per l'intero Gruppo, e non strettamente funzionali alla gestione delle singole controllate;
- (ii) la rimodulazione dei parametri di *performance* alla base del MBO degli Amministratori Esecutivi;
- (iii) l'introduzione di un LTI monetario triennale, rivolto al CEO, al COO, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché a selezionati manager del Gruppo che vedrà il riconoscimento di un ulteriore compenso variabile, al raggiungimento di determinati obiettivi di medio/lungo periodo.

## **ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI**

Gli organi e i soggetti coinvolti nella definizione, adozione ed attuazione della Politica di Remunerazione, in coerenza con la disciplina normativa e statutaria vigente e tenendo conto delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina sono: l'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Remunerazioni e Nomine, gli amministratori delegati e il Collegio Sindacale.

### **2.1 ASSEMBLEA**

L'Assemblea:

- (i)* determina l'importo complessivo massimo per la remunerazione fissa da attribuire a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione per l'espletamento del mandato in occasione della nomina e per tutta la durata del mandato stesso;
- (ii)* determina gli importi complessivi massimi per la remunerazione fissa ulteriore e per la remunerazione variabile da attribuire agli Amministratori Esecutivi in ragione delle particolari cariche, in occasione della nomina del Consiglio e per tutta la durata del mandato;
- (iii)* determina l'importo complessivo massimo che il Consiglio di Amministrazione potrà utilizzare per la remunerazione dei membri dei comitati istituiti al suo interno;
- (iv)* determina i compensi spettanti a ciascun membro del Collegio Sindacale, all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato;
- (v)* delibera, con voto vincolante, in merito alla Politica di Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3bis e 3ter del TUF, con la cadenza richiesta dalla durata della Politica stessa, e comunque almeno ogni tre anni o in occasione di modifiche della politica medesima;
- (vi)* riceve adeguata informativa in merito all'attuazione della Politica di Remunerazione;
- (vii)* delibera, con voto consultivo, in merito alla seconda sezione della Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del TUF;
- (viii)* delibera, ove proposti dal Consiglio di Amministrazione, sui piani di remunerazione basati su strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

### **2.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Il Consiglio di Amministrazione:

- (i)* determina, nel rispetto di quanto deliberato dall'Assemblea, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e previo parere del Collegio Sindacale:
  - i compensi fissi attribuiti per la carica a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione;

- i compensi ad *hoc* fissi attribuiti ai membri dei comitati endoconsiliari, in funzione del rispettivo impegno;
- i compensi fissi e variabili attribuiti agli Amministratori Esecutivi in ragione delle particolari cariche;

(ii) definisce, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, la Politica di Remunerazione;

(iii) approva la Relazione sulla Remunerazione da sottoporre all'Assemblea, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF;

(v) ove ritenuto opportuno, predispone, con l'ausilio del Comitato Remunerazioni e Nomine, i piani di incentivazione monetaria a medio-lungo termine e ne cura l'attuazione avvalendosi del Comitato Remunerazioni e Nomine;

(iv) ove ritenuto opportuno, predispone, con l'ausilio del Comitato Remunerazioni e Nomine, i piani di remunerazione basati su azioni o su altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e, su delega dell'Assemblea, ne cura l'attuazione avvalendosi del Comitato Remunerazioni e Nomine;

(vi) istituisce al proprio interno il Comitato Remunerazioni e Nomine, nel rispetto dei principi indicati nel Codice di Autodisciplina.

In linea con la *governance* della Società, inoltre:

(vii) definisce su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine gli obiettivi e approva i risultati aziendali e i piani di *performance* ai quali è connessa la determinazione della remunerazione variabile degli amministratori che ricoprono particolari cariche, ove prevista;

(viii) approva su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine i criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;

(ix) definisce, su proposta dell'amministratore incaricato del sistema di controllo interno e gestione dei rischi e previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi, nonché sentito il Collegio Sindacale, la struttura della remunerazione del Responsabile della funzione di *Internal Audit* della Società, in coerenza con le politiche retributive della stessa;

## **2.3 COMITATO REMUNERAZIONI E NOMINE**

Il Comitato Remunerazioni e Nomine:

(i) formula proposte al Consiglio di Amministrazione sulla politica di remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche da adottare annualmente da parte della Società, sottoponendola preventivamente al voto vincolante dell'Assemblea ai sensi dell'art. 123-ter del TUF;

- (ii) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche adottata, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'amministratore delegato; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- (iii) presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi aziendali correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- (iv) monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- (v) coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione ed attuazione di (i) piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e (ii) piani di incentivazione a medio – lungo termine;
- (vi) riferisce agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni; a tal fine, all'Assemblea annuale degli azionisti partecipa il Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine o un altro componente del comitato medesimo;
- (vii) qualora lo ritenga necessario o opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, si avvale di consulenti indipendenti esperti in materia di politiche retributive nel rispetto delle raccomandazioni formulate al riguardo dal Codice di Autodisciplina.

A dette funzioni – attribuite dal Consiglio di Amministrazioni tenuto conto di quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche al criterio applicativo 6.C.5 – si aggiungono poi quelli attribuite in materie di nomina degli amministratori, analiticamente indicate al paragrafo 7.2 della *“Relazione sul governo societario e sugli assetti proprietari”* di LU-VE relativa all'esercizio 2019, pubblicata sul sito internet dell'Emittente all'indirizzo [www.luvegroup.com](http://www.luvegroup.com), nella sezione *“Investor Relations”* – *“Corporate Governance”* – *“Relazioni annuali”* – *“2020”*.

## **2.4 AMMINISTRATORI DELEGATI**

Gli amministratori delegati:

- (i) sottopongono al Comitato Remunerazioni e Nomine proposte di piani di incentivazione a medio lungo termine, inclusi eventuali piani basati su strumenti finanziari, o, se del caso, coadiuvano il Comitato stesso nell'elaborazione di detti piani;
- (ii) predispongono ed implementano, avvalendosi della collaborazione della Direzione Risorse Umane di Gruppo: (a) gli interventi di politica retributiva in capo al singolo dirigente, sulla base della posizione dello stesso nell'organizzazione aziendale, della professionalità, delle *performance*, del potenziale di sviluppo, del mercato; (b) i sistemi di incentivazione ai quali legare la maturazione degli MBO annuali dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri dirigenti.

## 2.5 COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo nell'ambito del quale:

- (i) formula i pareri richiesti dalla legge e dal Codice di Autodisciplina; in particolare, esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., nonché il parere relativo alla remunerazione del responsabile della funzione di *Internal Audit*; nell'esprimere i pareri verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato Remunerazioni e Nomine al Consiglio di Amministrazione con la politica di remunerazione approvata dalla Società;
- (ii) assiste, tramite un proprio membro, alle riunioni del Comitato Remunerazioni e Nomine.

## 2.6 ESPERTI INDIPENDENTI

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione, ed in particolare in funzione di supporto nell'attività propedeutica alla predisposizione dell'LTI e alla definizione degli MBO per gli Amministratori Esecutivi, il Comitato Remunerazioni e Nomine si è avvalso del supporto del prof. Massimo Belcredi, terzo esperto in materia di *governance* e remunerazioni, la cui indipendenza ai sensi del criterio applicativo 6.C.7 del Codice di Autodisciplina è stata valutata positivamente prima dell'attribuzione dell'incarico.

## 2.7 PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E L'APPROVAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

La presente Politica di Remunerazione è annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine. Nella redazione della stessa il Comitato Remunerazioni e Nomine si avvale della collaborazione della Direzione Risorse Umane di Gruppo, al fine di raccogliere i dati di mercato in termini di prassi, politiche e *benchmarking* da utilizzare per una miglior definizione della Politica stessa; ove lo ritenga opportuno, il Comitato Remunerazioni e Nomine coinvolge esperti indipendenti in materia. Il Comitato ha valutato le proprie scelte in merito alla Politica in materia di Remunerazione anche alla luce dei dati esaminati in relazione ad altri emittenti quotati comparabili con l'Emittente sotto il profilo del settore, composizione azionariato, dimensioni.

Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, la sottopone al voto vincolante dell'Assemblea, ai sensi e per gli effetti dell'art. 123-ter del TUF, rendendola disponibile al pubblico almeno 21 giorni prima della data dell'Assemblea.

Ai fini della predisposizione della presente Politica, il Comitato Remunerazioni e Nomine, nell'esercizio dei propri compiti, si è riunito per definirne la struttura e contenuti nelle riunioni del 14 gennaio, del 3 febbraio, del 12 febbraio e del 10 marzo 2020; la Politica è poi stata sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione in data 18 marzo 2020, congiuntamente alle altre parti della presente Relazione.

## DESCRIZIONE DELLA POLITICA

### 3.1 REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Con l'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019 giunge a scadenza il mandato del Consiglio di Amministrazione della Società in carica alla data della presente Relazione: pertanto, i compensi per gli amministratori verranno deliberati, ai sensi dell'art. 2389 del Codice Civile, dall'Assemblea medesima in concomitanza al rinnovo del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha a tal fine predisposto la Politica descritta nel presente paragrafo 3 della Relazione da sottoporre all'Assemblea, definendo i principi e i criteri cui si atterrà per determinazione degli importi spettanti a ciascuno.

#### 3.1.1 *Remunerazione degli Amministratori non Esecutivi*

La Politica di Remunerazione adottata dalla Società e sottoposta all'approvazione dell'Assemblea prevede, nel rispetto dei principi dettati dal Codice di Autodisciplina, un compenso fisso per la carica di Amministratore e un ulteriore compenso fisso per la partecipazione ai comitati istituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione in proporzione all'impegno previsto.

Il compenso per la partecipazione a ciascuno dei comitati che il nuovo Consiglio di Amministrazione deciderà di istituire al suo interno sarà stabilito dal Consiglio medesimo in un importo annuo per ciascun componente che dovrà essere fissato in modo da rispettare l'importo complessivo massimo deliberato dall'Assemblea per la remunerazione dei componenti di tutti i comitati endoconsiliari.

Agli Amministratori non esecutivi non è attribuito alcun compenso variabile.

#### 3.1.2 *Remunerazione degli Amministratori Esecutivi*

La Politica di Remunerazione prevede l'attribuzione agli Amministratori Esecutivi di un compenso, determinato in relazione all'impegno loro richiesto.

Tale remunerazione, individuata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, sentito il Collegio Sindacale, sarà fissata nel rispetto degli importi stabiliti dall'Assemblea nel rispetto dei principi della presente Politica, sia per la componente fissa, sia per la componente variabile. Nella definizione di tale remunerazione, il Comitato Remunerazioni e Nomine formulerà la relativa proposta al CDA attenendosi ai principi delineati nella presente Politica, nonché tenendo conto dei dati relativi ad altri emittenti quotati comparabili con LU-VE sotto il profilo del settore, composizione azionariato, dimensioni; la proposta sarà volta all'assegnazione di un pacchetto retributivo in linea con i valori di mercato per ruoli analoghi, definito attenendosi ai principi del Codice di Autodisciplina, così che il compenso attribuito agli amministratori esecutivi sia costituito da:

(i) una componente fissa che garantisce un'adeguata e certa remunerazione di base per l'attività prestata, e che è fissata in base al ruolo e all'attività prestata a favore della Società e alle responsabilità attribuite;

(ii) una componente variabile a breve termine (“MBO”) legata al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali (per maggiori dettagli si rinvia a quanto indicato al successivo paragrafo 3.3);

la remunerazione degli Amministratori Delegati prevede una ulteriore

(iii) componente variabile a medio-lungo termine (“LTI”), anch’essa legata al raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali, definita in termini quantitativi (per maggiori dettagli si rinvia a quanto indicato al successivo paragrafo 3.4).

Per gli amministratori esecutivi la componente fissa della remunerazione ricompensa il ruolo ricoperto in termini di ampiezza delle responsabilità e impatto sul *business*, rispecchiando esperienza, capacità e competenze richieste per ciascuna posizione, nonché la qualità complessiva del contributo ai risultati di *business*.

La componente variabile della remunerazione è finalizzata a riconoscere agli amministratori esecutivi i risultati conseguiti, stabilendo un collegamento tra compensi e *performance*.

Gli incentivi a breve termine (MBO) sono volti a premiare il raggiungimento di obiettivi, sia quantitativi sia qualitativi, definiti anche alla luce delle specificità dei singoli ruoli ricoperti dagli amministratori esecutivi. Gli incentivi a medio/lungo termine (LTI) sono diretti al Chief Executive Officer (CEO) e Chief Operating Officer (COO) e sono strutturati in maniera unitaria, così da allinearne gli interessi alla creazione di valore per il Gruppo nel medio periodo.

Sia per gli MBO, sia per l’LTI sono stabiliti limiti massimi alla componente variabile da corrispondere. Di seguito è indicato, per ciascun amministratore esecutivo, l’intervallo di *paymix* ovvero il peso percentuale delle diverse componenti rispetto alla retribuzione complessiva. Al riguardo si precisa che le percentuali della componente variabile a breve termine (MBO) e della componente variabile a medio lungo termine (LTI) sono state calcolate, nel valore minimo ipotizzando il mancato raggiungimento degli entry point, sia per l’MBO che per l’LTI, e nel valore massimo ipotizzando che vengano centrati i risultati comprensivi degli *overachievement* fissati per MBO e per LTI.

	FISSO	COMPONENTE VARIABILE A BREVE TERMINE (MBO)	COMPONENTE VARIABILE A MEDIO LUNGO TERMINE (LTI)
<b>PRESIDENTE</b>	da 50% al 100%	da 50% a 0%	0
<b>VICEPRESIDENTE</b>	da 45% al 100%	da 55% a 0%	0
<b>CHIEF EXECUTIVE OFFICER (CEO)</b>	da 50% al 100%	da 38% a 0%	da 12 allo 0%
<b>CHIEF OPERATION OFFICER (COO)</b>	da 50% al 100%	da 38% a 0%	da 12 allo 0%

Coerentemente con quanto previsto dal Codice di Autodisciplina al quale la Società ha aderito, sulla componente variabile della Remunerazione degli Amministratori Esecutivi è prevista l’applicazione, a livello contrattuale, di clausole di “*claw-back*” (che prevedono la eventuale



restituzione, in tutto o in parte, delle somme corrisposte) e di “*malus*” (che prevedono la non erogazione di remunerazioni maturate ma non ancora erogate), qualora tali somme corrisposte siano state determinate sulla base di dati che nei successivi tre anni si siano rivelati manifestamente errati, o frutto di manipolazioni o di condotte illecite.

Successivamente all’Assemblea che procederà alla nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione, quest’ultimo procederà alla nomina dei nuovi Amministratori Esecutivi e, nel rispetto di quanto sarà deliberato dall’Assemblea stessa, dei principi dettati dal Codice di Autodisciplina e da quanto disposto dalla presente Politica di Remunerazione, alla determinazione del compenso fisso e del compenso variabile da attribuirsi agli stessi.

### **3.2 REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società si compone dei seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda (“RAL”) che è definita in base al posizionamento prescelto rispetto al mercato di riferimento, ai livelli di responsabilità e complessità gestite, nonché alla professionalità, esperienza e potenziale di sviluppo del singolo.

Tale componente retributiva viene adeguata nel tempo, conformemente all’evoluzione del mercato, valutando le capacità e professionalità acquisite e, principalmente, i risultati prodotti ed il potenziale sviluppato;

- una componente variabile annua lorda di breve periodo (“MBO”) conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali, definita in termini quantitativi con riferimento al ruolo ricoperto in azienda (per maggiori dettagli si rinvia a quanto indicato al successivo paragrafo 3.3) da erogarsi senza differimento delle somme eventualmente maturate;
- una componente variabile annua lorda di medio-lungo periodo (“LTI”) conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali, definiti in termini quantitativi (per maggiori dettagli si rinvia a quanto indicato al successivo paragrafo 3.4).

Anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche la componente fissa della remunerazione ricompensa il ruolo ricoperto in termini di ampiezza delle responsabilità e impatto sul *business*, rispecchiando esperienza, capacità e competenze richieste per ciascuna posizione, nonché la qualità complessiva del contributo ai risultati di *business*.

La componente variabile della remunerazione è finalizzata a riconoscere al *management* i risultati conseguiti, stabilendo un collegamento tra compensi e *performance*.

Gli incentivi a breve termine (MBO) sono volti a premiare il raggiungimento di obiettivi, sia quantitativi sia qualitativi, definiti anche alla luce delle specificità dei singoli ruoli ricoperti dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell’ambito della struttura aziendale. Gli incentivi a medio/lungo termine (LTI) sono strutturati in maniera unitaria, così da allineare gli interessi di tutti i soggetti coinvolti alla creazione di valore per il Gruppo nel medio periodo.

Sia per gli MBO, sia per l’LTI sono stabiliti limiti massimi alla componente variabile da corrispondere.

Di seguito è indicato per tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche l’intervallo di *paymix* cumulato ovvero il peso percentuale delle diverse componenti rispetto alla retribuzione complessiva. Al riguardo si precisa che le percentuali della componente variabile a breve termine (MBO) e della componente variabile a medio lungo termine (LTI) sono state calcolate, nel valore minimo ipotizzando il mancato raggiungimento degli *entry point*, sia per l’MBO che per l’LTI, nel valore massimo ipotizzando che vengano centrati i risultati comprensivi degli *overachievement* fissati per MBO e per LTI.

	FISSO	COMPONENTE VARIABILE A BREVE TERMINE (MBO)	COMPONENTE VARIABILE A MEDIO LUNGO TERMINE (LTI)
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	da 60% al 100%	da 28% allo 0%	da 12% allo 0%

Coerentemente con quanto previsto dal Codice di Autodisciplina al quale la Società ha aderito, sulla componente variabile della Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista l’applicazione, a livello contrattuale, di clausole di “*claw-back*” (che prevedono la eventuale restituzione, in tutto o in parte, delle somme corrisposte) e di “*malus*” (che prevedono la non erogazione di remunerazioni maturate ma non ancora erogate), qualora tali somme corrisposte siano state determinate sulla base di dati che nei successivi tre anni si siano rivelati manifestamente errati, o frutto di manipolazioni o di condotte illecite.

### 3.2.1 Remunerazione del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari (Dirigente Preposto)

La remunerazione del Dirigente Preposto è determinata, nel rispetto delle suddette linee guida dettate per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, coerentemente alle mansioni assegnategli e segue le logiche di attribuzione e determinazione della remunerazione prevista per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

## 3.3 GLI INCENTIVI A BREVE TERMINE: LA COMPONENTE VARIABILE ANNUALE (MBO)

L’ MBO rappresenta la componente variabile annuale della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (tra cui anche il Dirigente Preposto), conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali annuali, di ordine sia quantitativo, sia individuale/qualitativo (e legati quindi ad una valutazione qualitativa del singolo operato). Tale componente variabile consente:

- (i) di orientare le azioni del *management* verso obiettivi strategici in armonia con le priorità fissate dal Consiglio di Amministrazione;
- (ii) di incentivare il contributo di ciascuno su indicatori non solo quantitativi, ma anche qualitativi;

(iii) di stimolare sia il raggiungimento dei *target* – riconoscendo una parte del compenso anche nell'ipotesi in cui non sia raggiunto pienamente l'obiettivo assegnato, ma sia superato un determinato "*entry point*" – sia il loro superamento – riconoscendo un importo aggiuntivo nel caso di *overperformance*. La Politica di Remunerazione sia per gli Amministratori Esecutivi sia per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede infatti che i [principali] obiettivi quantitativi siano legati ad una scala di *performance*, con un obiettivo minimo, al di sotto del quale la Società non procede al riconoscimento di alcuna componente retributiva, e con un obiettivo massimo, al di sopra del quale la Società erogherà sempre l'ammontare massimo previsto.

Tenendo conto dei compiti e delle responsabilità assegnate a ciascun beneficiario, gli obiettivi quantitativi degli MBO fissati per gli Amministratori Esecutivi sono rappresentati da:

- per il PRESIDENTE

- EBITDA consolidato (50%)
- FATTURATO consolidato (15%)
- POSIZIONE FINANZIARIA NETTA (PFN) (30%)

Il restante 5% della componente variabile a breve termine del Presidente è legato al raggiungimento di obiettivi qualitativi, riconducibili ai temi della sostenibilità in quanto connessi all'incidentalità negli stabilimenti europei nel corso dell'esercizio 2020.

- per il VICEPRESIDENTE

- EBITDA consolidato (50%)
- FATTURATO consolidato (15%)
- POSIZIONE FINANZIARIA NETTA (PFN) (30%)

Il restante 5% della componente variabile a breve termine del Vicepresidente è legato al raggiungimento di obiettivi qualitativi, riconducibili ai temi della sostenibilità in quanto connessi all'incidentalità negli stabilimenti europei nel corso dell'esercizio 2020.

- per il CHIEF EXECUTIVE OFFICER (CEO)

- EBITDA consolidato (50%)
- FATTURATO consolidato (15%)
- POSIZIONE FINANZIARIA NETTA (PFN) (30%)

Il restante 5% della componente variabile a breve termine del CEO è legato al raggiungimento di obiettivi qualitativi, connessi all'incidentalità negli stabilimenti europei nel corso dell'esercizio 2020.

- per il CHIEF OPERATION OFFICER (COO)

- EBITDA consolidato (50%)

- FATTURATO consolidato (10%)
- MARGINE INDUSTRIALE LORDO (MIL) (30%).

Il restante 10% della componente variabile a breve termine del COO è legato al raggiungimento di obiettivi qualitativi, riconducibili ai temi della sostenibilità in quanto connessi all'incidentalità negli stabilimenti europei nel corso dell'esercizio 2020.

In merito ai suddetti obiettivi di *performance* si precisa che per la Posizione Finanziaria Netta (PFN) la scala di *performance* va letta in termini opposti (nel senso che si incentiva il minore indebitamento).

Il peso dell'MBO (espresso in percentuale) legato a risultati di breve termine rispetto alla remunerazione complessiva approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, non potrà essere superiore ad un massimo del 50% per il Presidente, del 55% per il Vicepresidente e del 38% per gli Amministratori Delegati.

Successivamente all'Assemblea che procederà alla nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione, quest'ultimo procederà alla identificazione degli Amministratori Esecutivi e, nel rispetto di quanto sarà deliberato dall'Assemblea stessa, dei principi dettati dal Codice di Autodisciplina e da quanto disposto dalla presente Politica di Remunerazione, alla definizione della parte del compenso variabile da attribuirsi agli stessi quale incentivo a breve termine.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche il peso del MBO (espresso in percentuale) rispetto alla RAL non potrà essere superiore ad un massimo del 28%.

### **3.4 GLI INCENTIVI A MEDIO-LUNGO TERMINE**

In linea con quanto definito nella Politica di Remunerazione 2019 di LU-VE, il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 18 marzo 2020- ha valutato positivamente la proposta formulata dal CRN d'intesa con gli Amministratori Delegati, di approvare le linee guida di un piano di incentivazione a medio-lungo termine (il "Piano LTI 2020-2022" o il "Piano"), rivolto agli Amministratori Delegati, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e a selezionati manager del Gruppo, che sarà definito nei suoi dettagli e approvato dal nuovo Consiglio di Amministrazione.

Concluso il processo di acquisizione della divisione "Air" del Gruppo multinazionale Alfa Laval, ed approvato un piano industriale di medio termine, il Consiglio ha infatti ritenuto opportuno procedere all'elaborazione delle linee guida di detto piano che individuano, tra l'altro, la tipologia degli obiettivi di *performance* da prevedere nel piano da parte del nuovo Consiglio.

Coerentemente con i principi fondanti della Politica di Remunerazione, il Piano LTI 2020-2022 è finalizzato a:

- permettere la correlazione fra remunerazione del management e creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo;
- focalizzare il management sul raggiungimento di obiettivi triennali del Gruppo;

- assicurare la motivazione e la *retention* dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e di altri manager del Gruppo, attraverso il condizionamento dell'incentivo economico del Piano al perdurare del rapporto di lavoro con il Gruppo.

Il Piano sarà destinato agli Amministratori Delegati (CEO e COO), ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ad un ristretto numero di manager del Gruppo individuati dal Consiglio di Amministrazione su proposta degli Amministratori Delegati sentito il parere del Comitato Remunerazioni e Nomine.

Il Piano riconoscerà un premio in denaro in base al raggiungimento di obiettivi di *performance* del Gruppo nel triennio 2020-2022 (*vesting* triennale) la cui erogazione è condizionata quanto agli Amministratori Delegati, alla loro permanenza in carica alla data del 31 dicembre 2022 e quanto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e agli altri eventuali manager beneficiari, alla costanza del rapporto di lavoro per tutto il triennio 2020-2022.

Gli obiettivi di *performance* a cui sarà subordinata l'erogazione del premio sono stati individuati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine sentito il parere del Collegio Sindacale nei parametri seguenti:

- EBITDA (valore cumulato triennale)
- FATTURATO (valore cumulato triennale)
- POSIZIONE FINANZIARIA NETTA (PFN) (raggiungimento del valore definito a Piano a fine esercizio 2022).

Per l'obiettivo di Posizione Finanziaria Netta (PFN) la scala di performance va letta in termini opposti (nel senso che si incentiva il minore indebitamento).

Il target di ciascuno dei suddetti obiettivi di *performance* sarà stabilito dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine sentito il parere del Collegio Sindacale quanto agli Amministratori Delegati, e su proposta degli Amministratori Delegati sentito il parere del Comitato Remunerazioni e Nomine quanto agli altri beneficiari. Sarà prevista la possibilità che i target fissati siano adeguati in caso di significative modifiche del Gruppo (es. acquisizioni significative) su delibera del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale per la parte di competenza. La verifica del raggiungimento dei target sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione al termine del triennio, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine sentito il parere del Collegio Sindacale quanto agli Amministratori Delegati, e su proposta degli Amministratori Delegati sentito il parere del Comitato Remunerazioni e Nomine quanto agli altri beneficiari

Per gli Amministratori Delegati, il peso del LTI (espresso in percentuale) legato a risultati di medio/lungo termine rispetto alla retribuzione annua complessiva approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, non potrà essere superiore ad un massimo del 12% (calcolato nel valore massimo ipotizzando che vengano centrati i risultati comprensivi degli *overachievement* fissati).

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche il peso del LTI (espresso in percentuale) rispetto alla RAL non potrà essere superiore ad un massimo del 12% (calcolato nel valore massimo ipotizzando che vengano centrati i risultati comprensivi degli *overachievement* fissati).

Il piano prevede a fine del *vesting* triennale il riconoscimento entro la fine del mese di maggio 2023 del 60% del premio maturato ed il differimento della rimanente porzione del 40% alla fine di dicembre 2023 (cioè 12 mesi dopo il termine dell'anno fiscale di misurazione delle *performance*).

### **3.5 BENEFIT NON MONETARI**

Con l'obiettivo di assicurare un'offerta di remunerazione complessiva quanto più possibile competitiva e allineata alle migliori pratiche, il pacchetto retributivo degli Amministratori Delegati e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche viene completato da *benefit* non monetari (quali ad esempio l'auto aziendale), aventi lo scopo di integrare il pacchetto retributivo con componenti in natura coerenti con lo *status* del beneficiario, nonché da forme di assicurazione complementari aventi lo scopo di tutelare in senso lato il benessere del beneficiario. Oltre alle coperture assicurative sulla vita, sull'invalidità permanente da malattia e sugli infortuni anche extra-professionali, viene offerta l'iscrizione a una cassa di rimborso delle spese sanitarie integrativa, che va ad aggiungersi a quella prevista dal FASI (Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi).

In linea con la *best practice* è stata inoltre stipulata una polizza a copertura delle responsabilità civile verso terzi degli organi sociali (incluso il Collegio Sindacale), dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dei dirigenti e dei senior manager (cosiddetta D&O - Directors&Officers Liability). Questo al fine di mantenere indenni i soggetti sopra citati dagli oneri derivanti dall'esercizio delle rispettive funzioni (esclusi i casi di dolo e colpa grave) per risarcimento di danni.

Infine, per determinati Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dirigenti che prestano il proprio servizio presso società del Gruppo possono essere previsti, in casi particolari, *benefit* quali, ad esempio, il pagamento delle spese per i servizi di abitazione e/o per le spese scolastiche dei figli.

### **3.6 TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.**

Alla data della presente Relazione non è prevista alcuna indennità né in caso di cessazione dalla carica degli Amministratori Esecutivi, né in caso di risoluzione del rapporto di lavoro con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

In relazione ai Dirigenti Strategici, la società di appartenenza versa trimestralmente (20 gennaio; 20 aprile; 20 luglio; 20 ottobre) al fondo di previdenza complementare scelto dal dirigente stesso in conformità al contratto collettivo nazionale applicato (CCNL dirigenti industria) la quota di trattamento di fine rapporto – TFR e la contribuzione aggiuntiva contrattualmente prevista.

In base alle contrattazioni collettive applicabili, inoltre, in caso di cessazione del rapporto di lavoro da parte del datore, che fosse ritenuto non giustificato, al dirigente spetta il periodo di preavviso

(crescente in base all'anzianità aziendale), ovvero un'indennità pari al periodo di preavviso spettante e un'indennità suppletiva, anch'essa crescente in base all'anzianità, fino a 24 mensilità.

### **3.7 REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE**

Nel rispetto delle disposizioni statutarie, la remunerazione dei componenti effettivi del Collegio Sindacale è determinata dall'Assemblea.

Con l'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019 giunge a scadenza il mandato del Collegio Sindacale: pertanto, i compensi per i sindaci relativamente al triennio 2020-2022 verranno deliberati nuovamente dall'Assemblea medesima in concomitanza al rinnovo del Collegio Sindacale.

Il Collegio Sindacale ha redatto, ai sensi delle *“Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate”* emanate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (Ed. Aprile 2018, facendo riferimento in particolare alla Norma Q.1.6., *“Retribuzione”*) la propria Relazione al Consiglio di Amministrazione da cui emerge che l'impegno complessivo per singolo componente, considerate nel loro complesso le attività di competenza del Collegio Sindacale, è risultato in media pari a circa 220 ore annue per ciascun Sindaco effettivo e pari a circa 295 ore annue per il Presidente del Collegio Sindacale.

La suddetta Relazione al Consiglio di Amministrazione redatta dal Collegio Sindacale è allegata alla Relazione degli Amministratori sulle materie all'ordine del giorno pubblicata in data 20 marzo 2020 e disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo [www.luvegroup.com](http://www.luvegroup.com) nella sezione *“Investor Relations” “Documentazione assemblee” “Assemblea 29 aprile 2020”*.

### **3.8 REMUNERAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA FUNZIONE DI INTERNAL AUDIT**

Per trasparenza, si riporta che la remunerazione del Responsabile della funzione di *Internal Audit* è composta da una componente fissa e da una componente variabile a breve termine (MBO), coerentemente con le funzioni assegnate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, con il parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi e sentito il Collegio Sindacale.

Le logiche di attribuzione e determinazione della componente variabile a breve termine sono individuate nel rispetto dei principi generali dettati dalla Politica di Remunerazione.

### **3.9 DEROGHE CONSENTITE ALLA PRESENTE POLITICA**

In presenza di Circostanze Eccezionali, il Consiglio di Amministrazione potrà derogare ai seguenti elementi della presente Politica, ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato:

- obiettivi di performance e/o rispettivi pesi, relativamente alle componenti variabili annuali (MBO) e agli incentivi monetari a medio lungo termine (LTI);
- attribuzione di un *bonus* monetario una tantum in caso di entrata di nuove figure chiave.

Tali deroghe potranno essere deliberate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta o comunque sentito il parere del CRN e sentito il Collegio Sindacale, seguendo la *“Procedura per le operazioni con parti correlate”* in vigore presso la Società.



## **SEZIONE II**

### **COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2019 ED ALTRE INFORMAZIONI**

## PARTE PRIMA

Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2019 agli Amministratori, Sindaci e altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche. L'illustrazione di alcune voci e ulteriori informazioni sono reperibili anche nella Sezione I della presente Relazione.

Nel merito, la politica di remunerazione definita per l'esercizio 2019 (*"Politica 2019"*) è stata oggetto di verifica del Comitato Remunerazioni e Nomine in occasione della valutazione periodica che è stata condotta dal Comitato medesimo nella riunione del 13 marzo 2020. All'esito della verifica il Comitato Remunerazioni e Nomine ha confermato la coerenza e conformità alla Politica 2019 delle retribuzioni erogate agli Amministratori, Sindaci e altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio 2019.

### 1.1 DESCRIZIONE DEI COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE NELL'ESERCIZIO 2019

Nel corso dell'esercizio 2019, i 12 (dodici) componenti in carica del Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea del 10 marzo 2017 sino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019) sono stati:

- gli Amministratori Esecutivi, signori Iginio Liberali (Presidente), Pier Luigi Faggioli (Vicepresidente), Matteo Liberali (CEO) Michele Faggioli (COO); nonchè
- gli Amministratori non Esecutivi, signori Giovanni Cavallini (indipendente), Michele Garulli, Anna Gervasoni (indipendente), Fabio Liberali, Laura Oliva, Stefano Paleari (indipendente), Roberta Pierantoni e Marco Vitale.

Il Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 13 marzo 2017, a seguito della suddetta, ha costituito i due comitati istituiti al proprio interno, nominando quali componenti:

- per il Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità gli amministratori, signori Stefano Paleari (con funzione di Presidente), Anna Gervasoni (indipendente) e Michele Garulli;
- per il Comitato Remunerazioni e Nomine gli amministratori, signori Stefano Paleari (con funzione di Presidente), Anna Gervasoni (indipendente) e Roberta Pierantoni;

#### 1.1.1 *Compensi degli amministratori non esecutivi*

L'Assemblea del 10 marzo 2017 ha stabilito:

1) ai sensi dell'art. 2389 comma 3, cod. civ., (i) in Euro 1.000.000 (un milione) l'importo complessivo annuo massimo per l'intera durata dell'incarico per la remunerazione fissa di tutti gli Amministratori, inclusi quelli cui siano attribuite particolari cariche; e (ii) in Euro 1.000.000 (un milione) l'importo complessivo annuo massimo per l'intera durata dell'incarico per la remunerazione variabile, legata ad indici di *performance*, da attribuire agli Amministratori investiti di particolari cariche,

dando mandato al Consiglio di Amministrazione di ripartirlo fra gli Amministratori in considerazione dell'attività prestata a favore della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 12 aprile 2017, ha deliberato di attribuire:

- a ciascun membro del Consiglio una remunerazione annua fissa di Euro 18.000 (diciottomila);
- (i) ai Presidenti del Comitato Remunerazioni e Nomine e del Comitato Controllo e Rischi un compenso annuo fisso di Euro 7.000 (settemila); e (ii) a ciascuno degli altri due membri dei medesimi comitati un compenso annuo fisso di Euro 5.000 (cinquemila);
- al Consigliere Michele Garulli, cui è stata attribuita la carica di *Investor Relator*, un compenso annuo fisso di Euro 22.000 (ventiduemila).

#### 1.1.2 *Compensi del Presidente del Consiglio di Amministrazione*

In applicazione della Politica 2019, al dott. Iginio Liberali sono stati erogati:

(i) a titolo di componente fissa annuale lorda i seguenti compensi:

- euro 18.000 lordi in relazione alla sua carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
- euro 214.000 lordi in relazione alle deleghe che gli sono state attribuite ex art. 2389, comma 3°, cod. civ.;

(ii) a titolo di componente variabile annuale lorda (MBO) il seguente compenso:

- euro 199.041 lordi in relazione alle deleghe che gli sono state attribuite ex art. 2389, comma 3°, cod. civ. (a fronte di un potenziale di massimi euro 291.953 lordi).

Il dott. Iginio Liberali ha poi percepito altri compensi dalla controllata Sest S.p.A. per l'incarico di amministratore ivi ricoperto, indicati e meglio precisati nella Tabella 1 della Parte Seconda della presente Relazione alla quale si rinvia.

#### 1.1.3 *Compensi del Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione*

In applicazione della Politica 2019, all'ing. Pierluigi Faggioli sono stati erogati, a titolo di componente fissa annuale lorda i seguenti compensi:

- euro 18.000 lordi in relazione alla sua carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
- euro 12.000,00 lordi in relazione alla sua carica di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione.

In considerazione degli altri compensi percepiti nelle altre società del Gruppo, per espressa rinuncia dell'interessato, anche per l'esercizio 2019 la remunerazione del Vice Presidente non prevedeva una componente variabile.

L'ing. Pierluigi Faggioli ha poi percepito altri compensi dalle controllate Sest S.p.A. e SEST-LUVE-POLSKA Sp.z.o.o. per gli incarichi di amministratore ivi ricoperti, indicati e meglio precisati nella Tabella 1 della Parte Seconda della presente Relazione alla quale si rinvia.

All'ing. Pierluigi Faggioli sono stati inoltre riconosciuti *benefit* non monetari per un valore equivalente ad euro 3.723,96 dalla controllata Sest S.p.A..

#### 1.1.4 *Compensi del Chief Executive Officer (CEO).*

In applicazione della Politica 2019 approvata, al dott. Matteo Liberali sono stati erogati:

(i) a titolo di componente fissa annuale lorda i seguenti compensi:

- euro 18.000 lordi in relazione alla sua carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
- euro 297.000 lordi in relazione alle deleghe che gli sono state attribuite ex art. 2389, comma 3°, cod. civ.;

(ii) a titolo di componente variabile annuale lorda (MBO) il seguente compenso:

- euro 400.220 lordi in relazione alle deleghe che gli sono state attribuite ex art. 2389, comma 3°, cod. civ. (a fronte di un potenziale di massimi euro 435.750 lordi).

Al dott. Matteo Liberali sono stati inoltre riconosciuti *benefit* non monetari per un valore equivalente ad euro 6.212,33.

Il dott. Matteo Liberali ha poi percepito altri compensi dalle controllate Sest S.p.A. e Tecnair LV S.p.A. per gli incarichi di amministratore ivi ricoperti, indicati e meglio precisati nella Tabella 1 della Parte Seconda della presente Relazione alla quale si rinvia.

#### 1.1.5 *Compensi del Chief Operation Officer (COO).*

In applicazione della Politica 2019 approvata, a Michele Faggioli sono stati erogati:

(i) a titolo di componente fissa annuale lorda i seguenti compensi:

- euro 18.000 lordi in relazione alla sua carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
- euro 187.000 lordi in relazione alle deleghe che gli sono state attribuite ex art. 2389, comma 3°, cod. civ.;

(ii) a titolo di componente variabile annuale lorda (MBO) il seguente compenso:

- euro 229.758 lordi in relazione alle deleghe che gli sono state attribuite ex art. 2389, comma 3°, cod. civ. (a fronte di un potenziale di massimi euro 249.000 lordi);

A Michele Faggioli sono stati inoltre riconosciuti *benefit* non monetari per un valore equivalente ad euro 9.840,38 dalla controllata Sest S.p.A..

Michele Faggioli ha poi percepito altri compensi dalle controllate Tecnair LV S.p.A., Sest S.p.A. e SEST-LUVE-POLSKA Sp.z.o.o. per gli incarichi di amministratore ivi ricoperti, indicati e meglio precisati nella Tabella 1 della Parte Seconda della presente Relazione alla quale si rinvia.

## 1.2 **COMPENSI DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE NELL'ESERCIZIO 2019**

Nel corso dell'esercizio 2019 il Collegio Sindacale della Società è risultato composto dai signori Paola Mignani (con funzione di Presidente), Stefano Beltrame e Ivano Pelassa.

L'Assemblea del 10 marzo 2017 ha fissato, per il triennio 2017-2019 il compenso annuo del Presidente del Collegio Sindacale in euro 45.000 e il compenso di ciascuno dei due sindaci effettivi in euro 30.000.

### **1.3 COMPENSI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE NELL'ESERCIZIO 2019**

La remunerazione corrisposta agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica della Società nel corso dell'esercizio 2019, nel rispetto di quanto previsto dalla Politica 2019, è illustrata in modo cumulativo nelle tabelle della seconda parte della presente Sezione II, con evidenza del dettaglio delle singole voci che la compongono.

TABELLA 1 – ALLEGATO 3A, SCHEMA 7-BIS REGOLAMENTO EMITTENTI  
COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI  
E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

## PARTE SECONDA

### 1. COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2019

Nella Tabella seguente sono indicati i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019 agli Amministratori, ai Sindaci e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (Euro)	Compensi per la partecipazione a comitati (Euro)	Compensi variabili non equity (Euro)		Benefici non monetari (Euro)	Altri compensi (Euro)	Totale (Euro)	Fair value dei compensi equity (Euro)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (Euro)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Iginio Liberali</b>	<b>Presidente esecutivo</b>	1/1/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				232.000 <sup>(1)</sup>		199.041				431.041		
(II) Compensi da collegate e controllate				18.000						18.000		
<b>(III) Totale</b>				<u>250.000</u>		<u>199.041</u>				<u>449.041</u>		
<b>Pierluigi Faggioli</b>	<b>Vice Presidente</b>	1/1/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000 <sup>(2)</sup>						30.000		
(II) Compensi da collegate e controllate				185.000		234.429		3.724		423.153		
<b>(III) Totale</b>				<u>215.000</u>		<u>234.429</u>		<u>3.724</u>		<u>453.153</u>		

**TABELLA 1 – ALLEGATO 3A, SCHEMA 7-BIS REGOLAMENTO EMITTENTI**  
**COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI**  
**E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (Euro)	Compensi per la partecipazione a comitati (Euro)	Compensi variabili non equity (Euro)		Benefici non monetari (Euro)	Altri compensi (Euro)	Totale (Euro)	Fair value dei compensi equity (Euro)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (Euro)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Matteo Liberali</b>	<b>Amministratore Delegato CEO</b>	1/1/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				315.000 <sup>(3)</sup>		400.220		6.212		721.432		
(II) Compensi da collegate e controllate				44.000						44.000		
<b>(III) Totale</b>				<u>359.000</u>		<u>400.220</u>		<u>6.212</u>		<u>765.432</u>		
<b>Michele Faggioli</b>	<b>Amministratore Delegato COO</b>	1/1/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				205.000 <sup>(4)</sup>		229.758				434.758		
(II) Compensi da collegate e controllate				129.000		179.818		9.840		318.658		
<b>(III) Totale</b>				<u>334.000</u>		<u>409.576</u>		<u>9.840</u>		<u>753.416</u>		
<b>Giovanni Cavallini</b>	<b>Consigliere</b>	1/1/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.000						18.000		
(II) Compensi da collegate e controllate										-		
<b>(III) Totale</b>				<u>18.000</u>						<u>18.000</u>		
<b>Michele Garulli</b>	<b>Consigliere</b>	1/1/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000 <sup>(5)</sup>	5.000					45.000		
(II) Compensi da collegate e controllate										-		
<b>(III) Totale</b>				<u>40.000</u>	<u>5.000</u>					<u>45.000</u>		
<b>Anna Gervasoni</b>	<b>Consigliere</b>	1/1/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.000	10.000					28.000		
(II) Compensi da collegate e controllate										-		
<b>(III) Totale</b>				<u>18.000</u>	<u>10.000</u>					<u>28.000</u>		

**TABELLA 1 – ALLEGATO 3A, SCHEMA 7-BIS REGOLAMENTO EMITTENTI**  
**COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI**  
**E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (Euro)	Compensi per la partecipazione a comitati (Euro)	Compensi variabili non equity (Euro)		Benefici non monetari (Euro)	Altri compensi (Euro)	Totale (Euro)	Fair value dei compensi equity (Euro)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (Euro)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Laura Oliva</b>	<b>Consigliere</b>	1/1/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.000						18.000		
(II) Compensi da collegate e controllate										-		
<u>(III) Totale</u>				<u>18.000</u>						<u>18.000</u>		
<b>Fabio Liberali</b>	<b>Consigliere</b>	1/1/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2019							-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				126.512 <sup>(6)</sup>				5.080		131.592		
(II) Compensi da collegate e controllate										-		
<u>(III) Totale</u>				<u>126.512</u>				<u>5.080</u>	-	<u>131.592</u>		
<b>Stefano Paleari</b>	<b>Consigliere</b>	1/1/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.000	14.000					32.000		
(II) Compensi da collegate e controllate										-		
<u>(III) Totale</u>				<u>18.000</u>	<u>14.000</u>					<u>32.000</u>		
<b>Roberta Pierantoni</b>	<b>Consigliere</b>	1/1/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.000	5.000					23.000		
(II) Compensi da collegate e controllate										-		
<u>(III) Totale</u>				<u>18.000</u>	<u>5.000</u>					<u>23.000</u>		
<b>Marco Vitale</b>	<b>Consigliere</b>	1/1/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.000						18.000		
(II) Compensi da collegate e controllate										-		
<u>(III) Totale</u>				<u>18.000</u>						<u>18.000</u>		



**TABELLA 1 – ALLEGATO 3A, SCHEMA 7-BIS REGOLAMENTO EMITTENTI**  
**COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI**  
**E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (Euro)	Compensi per la partecipazione a comitati (Euro)	Compensi variabili non equity (Euro)		Benefici non monetari (Euro)	Altri compensi (Euro)	Totale (Euro)	Fair value dei compensi equity (Euro)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (Euro)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Paola Mignani</b>	<b>Presidente Collegio Sindacale</b>	1/1/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000						45.000		
(II) Compensi da collegate e controllate										-		
<b>(III) Totale</b>				<b>45.000</b>						<b>45.000</b>		
<b>Stefano Beltrame</b>	<b>Sindaco Effettivo</b>	1/1/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000						30.000		
(II) Compensi da collegate e controllate				44.333						44.333		
<b>(III) Totale</b>				<b>74.333</b>						<b>74.333</b>		
<b>Ivano Pelassa</b>	<b>Sindaco Effettivo</b>	1/1/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000						30.000		
(II) Compensi da collegate e controllate										-		
<b>(III) Totale</b>				<b>30.000</b>						<b>30.000</b>		
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche (n. 5)</b>												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				500.780		122.904		21.628		645.312		
(II) Compensi da collegate e controllate				180.185		41.288		6.086		227.558		
<b>(III) Totale</b>				<b>680.964</b>		<b>164.192</b>		<b>27.714</b>		<b>872.870</b>		

- (1) di cui Euro 18.000 come consigliere, ed Euro 214.000 per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione
- (2) di cui Euro 18.000 come consigliere, ed Euro 12.000 per la carica di Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione
- (3) di cui Euro 18.000 come consigliere, ed Euro 297.000 per la carica di Amministratore Delegato CEO
- (4) di cui Euro 18.000 come consigliere, ed Euro 187.000 per la carica di Amministratore Delegato COO
- (5) di cui Euro 18.000 come consigliere, ed Euro 22.000 per l'incarico di Investor Relator
- (6) di cui Euro 18.000 come consigliere, ed Euro 108.512 in virtù del rapporto di lavoro dipendente in essere con LU-VE S.p.A.

TABELLA 3B – ALLEGATO 3A, SCHEMA 7-BIS REGOLAMENTO EMITTENTI  
 PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI  
 E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

## 2. PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEL DIRETTORE GENERALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nella Tabella di seguito riportata sono indicati i piani di incentivazione monetari riconosciuti nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019 ai componenti dell'organo di amministrazione e altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabile	Erogabile/ Erogato	Ancora Differiti	
<b>Iginio Liberali</b>	Presidente del Consiglio di Amministrazione								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2019	199.041						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			<u>199.041</u>						
<b>Pier Luigi Faggioli</b>	Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate		MBO 2019	234.429						
(III) Totale			<u>234.429</u>						

TABELLA 3B – ALLEGATO 3A, SCHEMA 7-BIS REGOLAMENTO EMITTENTI  
 PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI  
 E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabile	Erogabile/ Erogato	Ancora Differiti	
<b>Matteo Liberali</b>	Amministratore Delegato CEO								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2019	400.220						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			<u>400.220</u>						
<b>Michele Faggioli</b>	Amministratore Delegato COO								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2019	229.758						
(II) Compensi da controllate e collegate		MBO 2019	179.818						
(III) Totale			<u>409.576</u>						
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche (n. 5)</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2019	229.758						
(II) Compensi da collegate e controllate		MBO 2019	179.818						
(III) Totale			<u>409.576</u>						

### 3. PARTECIPAZIONI DETENUTE AL 31 DICEMBRE 2019

Nella Tabella di seguito riportata sono indicate le partecipazioni detenute nel periodo 31 dicembre 2018 – 31 dicembre 2019 in LU-VE S.p.A. e nelle società da essa controllate alla data del 31 dicembre 2019, da Amministratori, Sindaci e altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società nonché dai loro coniugi non legalmente separati e dai figli a carico, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite.

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
<b>Iginio Liberali</b>	Presidente	LU-VE S.p.A.	32.218	3.669	-	35.887
<b>Pierluigi Faggioli</b>	Vice Presidente	LU-VE S.p.A.	5.000	-	-	5.000
<b>Matteo Liberali</b>	Amministratore Delegato	LU-VE S.p.A.	11.176.159	- <sup>(1)</sup>	-	11.176.159
<b>Giovanni Cavallini</b>	Consigliere	LU-VE S.p.A.	782.532 <sup>(2)</sup>	-	66.772	715.760
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche (n. 5)</b>	-	LU-VE S.p.A.	1.950	-	450	1.500

(1) Di cui: (i) n. 11.135.035 (già detenute da Finami S.p.A. alla data del 31.12.2017) sono pervenute a Matteo Liberali in data 9.02.2018, come comunicato al mercato in data 16.02.2018, a seguito dell'acquisizione da parte dello stesso del controllo di Finami S.p.A. (oggetto di comunicazione ex art 120 TUF in data 15.02.2018); (ii) n. 40.124 sono state acquistate nel corso dell'esercizio indirettamente, per il tramite di Finami S.p.A.; e (iii) n. 1.000 sono state acquistate dalla figlia a carico Eliana Liberali.

(2) Detenute in parte direttamente e in parte indirettamente attraverso Giober S.r.l., di cui Giovanni Cavallini detiene il 50% ed è amministratore unico.