



LANDI RENZO S.p.A.

**RELAZIONE ANNUALE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2021**

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: 15 marzo 2021

INDICE

GLOSSARIO	4
SEZIONE I	6
1. INTRODUZIONE	6
2. ORGANI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE, ATTUAZIONE ED EVENTUALE REVISIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	6
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	8
4. LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	9
4.1 Politiche e obiettivi	9
4.2 Le componenti della remunerazione	12
A. Compensi per la carica di consigliere	12
B. Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori non esecutivi	12
C. Politica retributiva seguita con riferimento alla partecipazione ai comitati.....	12
D. Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori indipendenti	13
E. Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori esecutivi.....	13
F. Politica retributiva seguita con riferimento ai dirigenti con responsabilità strategiche..	15
G. Piani di incentivazione a base azionaria degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche	17
H. Benefici non monetari.....	22
I. Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari	22
J. 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 <i>ex art. 123-bis</i> , primo comma, lettera i), del Testo Unico)	22
K. Indicazione delle politiche retributive di altre società eventualmente utilizzate come riferimento e criteri utilizzati per la scelta di tali società. Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica della remunerazione	23
L. Compensi previsti per i componenti del Collegio Sindacale	23
M. Circostanze eccezionali.....	24
SEZIONE II	25
PRIMA PARTE	25
1. COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	25
2. COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE	33
3. COMPENSI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	35
SECONDA PARTE	36

TABELLA 1 (schema 7-bis): Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al direttore generale e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	37
TABELLA 3A (schema 7-bis): Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i>, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	43
TABELLA 3B (schema 7-bis): Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	45
TABELLA 1 (schema 7-ter): Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale	47

GLOSSARIO

Assemblea degli Azionisti: indica l'assemblea dei soci dell'Emittente.

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 S.p.A., 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.

Comitato Controllo e Rischi: il comitato controllo e rischi costituito in seno al Consiglio di Amministrazione.

Comitato per la Remunerazione: il comitato per la remunerazione costituito in seno al Consiglio di Amministrazione.

Consiglio o 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 2020: l'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2020.

Esercizio 2021: l'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2021.

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.

Gruppo: significa il gruppo Landi Renzo.

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

Piano di Performance Shares 2019-2021: indica il piano di incentivazione a lungo termine denominato "*Piano di Performance Shares 2019-2021*" approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 29 aprile 2019 ai sensi dell'art. 114-*bis* del Testo Unico.

Regolamento del Piano: indica il regolamento contenente la disciplina di attuazione, nonché i principi e le regole di funzionamento del Piano di *Performance Shares 2019-2021* approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 aprile 2019.

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

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

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

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

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

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.

2. **ORGANI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE, ATTUAZIONE ED EVENTUALE REVISIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE**

(a) *Assemblea degli Azionisti*

In tema di remunerazioni, l'Assemblea degli Azionisti:

- determina, all'atto della nomina, il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione (anche mediante determinazione di un importo complessivo stabilito ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, Cod. civ.) e del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2364, primo comma, n. 3), Cod. civ.;
- ai sensi dell'art. 123-ter, terzo comma *bis*, del Testo Unico, delibera sulla prima sezione della Relazione che descrive la politica sulla remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, come definita dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato per la Remunerazione), ed esprime un proprio parere consultivo non vincolante sulla seconda sezione della Relazione, che fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio 2020; 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 e rivede, ove opportuno, 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 redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico;
- 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 degli Azionisti ai sensi dell'art. 114-bis del Testo Unico; e
- attua gli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, su delega dell'Assemblea degli Azionisti.

(c) ***Collegio Sindacale***

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo, nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente ed esprime, in particolare, il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli amministratori esecutivi e, più in generale, degli amministratori investiti di particolari cariche come previsto dall'art. 2389, terzo comma, Cod. civ.; nell'esprimere il parere verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato per la Remunerazione al Consiglio di Amministrazione con la politica generale sulle remunerazioni.

(d) ***Comitato per la Remunerazione***

Le politiche di remunerazione per gli amministratori investiti di particolari cariche, sia per la parte fissa che per quella variabile, sono annualmente proposte dal Comitato per la Remunerazione e sottoposte per l'approvazione al Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale. Per ulteriori informazioni circa le competenze e le funzioni del Comitato per la Remunerazione si rinvia al successivo paragrafo 3.

(e) ***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.

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

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)**

Alla data della presente Relazione, il Comitato per la Remunerazione risulta composto da tre consiglieri, nelle persone dei Signori Sara Fornasiero, in qualità di presidente, e Vincenzo Russi, entrambi amministratori non esecutivi e indipendenti, nonché del Sig. Angelo Iori, amministratore non esecutivo.

I Signori Sara Fornasiero, Vincenzo Russi e Angelo Iori possiedono una adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria. Al momento della nomina, il Consiglio di Amministrazione ha valutato e ritenuto adeguato il profilo delle competenze dei componenti il Comitato per la Remunerazione.

Il Comitato per la Remunerazione è dotato di un proprio regolamento interno aggiornato, da ultimo, in data 15 marzo 2021 anche alla luce delle novità introdotte dal nuovo Codice di Corporate Governance.

3.2 **Competenze del Comitato per la Remunerazione**

Il Comitato per la Remunerazione ha il compito di:

- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione, 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, nonché alla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*; e
- valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione, ivi inclusi i criteri adottati per la remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche, anche sulla base delle informazioni fornite dagli amministratori delegati.

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, ad eccezione di alcune sessioni di *induction training* relative alle modifiche normative e regolamentari intervenute nel corso dell'Esercizio 2020 per le quali il Comitato si è fatto assistere dai consulenti legali della Società. 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 2020, il Comitato per la Remunerazione ha formulato proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alla remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, 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. Ha inoltre verificato l'applicazione delle proposte precedentemente formulate riguardanti la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli amministratori esecutivi per la chiusura dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020.

4. LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

4.1 Politiche e obiettivi

La politica della remunerazione applicata dalla Società rispecchia i criteri previsti nel Testo Unico e nel Regolamento Emittenti. In particolare:

- (i) contribuisce alla strategia aziendale in quanto volta ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi del Gruppo;
- (ii) contribuisce al perseguimento degli interessi a breve-medio e lungo termine della Società in quanto (i) la parte variabile della remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche incide per una percentuale rilevante sul compenso complessivo anche in rapporto con la componente fissa, e (ii) una porzione preponderante della componente variabile della remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche è correlata a obiettivi di *performance* strategici e particolarmente sfidanti, quali (a) l'*EBITDA Adjusted* e il fatturato, per quanto riguarda la remunerazione variabile di breve periodo e (b) il *Total Shareholder Return* e l'*Equity Value* per quanto riguarda il Piano di *Performance Shares* 2019-2021, tutti 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;
 - 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;

- (iii) contribuisce alla sostenibilità della Società in quanto fa dipendere gran parte della remunerazione alla creazione di valore di lungo periodo per gli azionisti e per la Società nel suo complesso, stimolando comportamenti finalizzati ad aumentarne il valore complessivo e incentivando l'allineamento degli interessi del *management* a quelli degli azionisti in un'ottica di creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- (iv) è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società in quanto è costruita sulla base di principi di equità, parità di trattamento e meritocrazia, in considerazione dell'impegno e delle responsabilità connesse al ruolo ed alle deleghe di ciascun destinatario, con l'obiettivo di non generare situazioni di squilibrio ingiustificato tra le remunerazioni accordate ai componenti degli organi sociali e ai dirigenti con responsabilità strategiche e il compenso attribuito ai dipendenti.
- (v) prevede che a tutti gli amministratori sia riconosciuto un compenso determinato all'atto della nomina dall'Assemblea degli Azionisti. Quest'ultima, infatti, stabilisce l'importo lordo spettante ad ogni singolo amministratore ovvero all'intero Consiglio di Amministrazione per la durata dell'incarico. Tale remunerazione annua lorda non è legata al raggiungimento di risultati economici, bensì alle competenze, alla professionalità e all'impegno richiesto a ciascun amministratore per lo svolgimento del proprio incarico. Ai componenti del Consiglio di Amministrazione spetta, inoltre, il rimborso delle spese documentate sostenute dagli stessi nell'esercizio della funzione;
- (vi) prevede che agli amministratori esecutivi investiti di particolari cariche, in aggiunta al compenso fisso spettante in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione e determinato all'atto di nomina dall'Assemblea degli Azionisti, possa essere riconosciuto dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, un compenso aggiuntivo formato da una componente fissa e da una componente variabile, le quali siano adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenendo anche in considerazione il settore di attività in cui opera l'Emittente;
- la **componente fissa** di tale remunerazione (i cui criteri di quantificazione sono proposti dal Comitato per la Remunerazione) è sufficiente a remunerare la prestazione del beneficiario nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione per gli amministratori esecutivi;
 - la **componente variabile** rappresenta una parte significativa della remunerazione degli amministratori esecutivi e ha natura incentivante attraverso una corresponsione condizionata al raggiungimento di obiettivi di *performance* (come meglio specificati al successivo paragrafo 4.2 E), predeterminati e particolarmente sfidanti che tengono conto del ruolo degli amministratori esecutivi, 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; inoltre, la componente variabile è parametrata al raggiungimento di obiettivi di *performance* sia di

breve-medio periodo che di lungo periodo (Piano di *Performance Shares 2019-2021*);

- (vii) prevede che ai dirigenti con responsabilità strategiche sia riconosciuto un compenso strutturato in una componente fissa e in una componente variabile (quest'ultima rappresentativa di una parte significativa della remunerazione complessiva), alla stregua di quanto previsto per gli amministratori esecutivi investiti di particolari cariche, come meglio specificato al successivo paragrafo 4.2 F;
- la **componente fissa** di tale remunerazione (i cui criteri di quantificazione sono proposti dal Comitato per la Remunerazione) è sufficiente a remunerare la prestazione del beneficiario nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* aziendali indicati dal Consiglio di Amministrazione ovvero degli obiettivi di *performance* individuali individuati dall'Amministratore Delegato per i dirigenti con responsabilità strategiche;
 - la **componente variabile** rappresenta una parte significativa della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche e ha natura incentivante attraverso una corresponsione condizionata al raggiungimento di obiettivi di *performance* (come meglio specificati al successivo paragrafo 4.2 F), predeterminati e particolarmente sfidanti che tengono conto del ruolo 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; inoltre, la componente variabile è anche in questo caso parametrata al raggiungimento di obiettivi di *performance* di breve-medio periodo e di lungo periodo (Piano di *Performance Shares 2019-2021*);
- (viii) 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.); attualmente sono in essere trattamenti per la cessazione della carica per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale Cristiano Musi nel caso di cessazione anticipata, come meglio descritti al successivo paragrafo 4.2J.

A tali criteri il Comitato per la Remunerazione si è ispirato nella determinazione della proposta per la struttura della remunerazione degli amministratori e dei dirigenti della Società per gli esercizi 2019 – 2021.

Il Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2021 ha confermato la politica di remunerazione degli amministratori della Società in sostanziale continuità con quella già approvata per l'Esercizio 2020, fatto salvo il dovuto allineamento ed aggiornamento della medesima rispetto all'evolversi del *business* della Società. Nel confermare la politica di remunerazione sono stati presi in considerazione anche i voti espressi nell'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 8 maggio 2020 nel corso della quale il 100% degli azionisti presenti in Assemblea (pari al 79,5% dei diritti di voto

complessivi) ha approvato la prima sezione della Relazione, e si è espressa in senso favorevole sulla seconda sezione della stessa.

4.2 Le componenti della remunerazione

La politica di remunerazione adottata dalla Società è articolata secondo principi e modalità differenti in merito alle componenti fisse e alle componenti variabili di breve-medio e lungo periodo in relazione alle diverse tipologie di destinatari.

A. Compensi per la carica di consigliere

Ai sensi dell'art. 20 dello Statuto e dell'art. 2389 del Cod. civ., la remunerazione di tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione è determinata dall'Assemblea degli Azionisti all'atto della nomina.

L'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2019 ha determinato il compenso spettante al Consiglio di Amministrazione attualmente in carica in complessivi Euro 202.500 annui lordi, da suddividersi tra tutti i membri del Consiglio e da intendersi *pro rata temporis* e ha inoltre deliberato di riconoscere a ciascun amministratore un gettone di presenza pari ad Euro 500 per ogni riunione consiliare cui lo stesso abbia partecipato, comprensivo di ogni spesa o costo che il Consigliere dovesse sostenere per la partecipazione alla riunione stessa.

Nella medesima data il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, tra l'altro, la ripartizione tra i membri del Consiglio di Amministrazione del compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti, attribuendo un compenso annuo lordo di Euro 100.000 al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Stefano Landi, un compenso annuo lordo di Euro 15.000 al Presidente Onorario, Signora Giovannina Domenichini, e un compenso annuo lordo di Euro 12.500 a ciascun altro amministratore.

B. Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori non esecutivi

La remunerazione degli amministratori non esecutivi non è legata al raggiungimento, da parte della Società, di risultati economici ed è, invece, commisurata alle competenze, alla professionalità e all'impegno richiesto a ciascuno di essi per lo svolgimento del proprio ruolo.

Gli amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari.

C. Politica retributiva seguita con riferimento alla partecipazione ai comitati

Gli amministratori non esecutivi che sono componenti di comitati costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione percepiscono, oltre al compenso da consigliere, un compenso aggiuntivo per tale ufficio.

La Società, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2019, ha stabilito di corrispondere un compenso specifico, pari ad Euro 7.500, agli amministratori che siano anche membri di un comitato interno al Consiglio di Amministrazione stesso, segnatamente il Comitato Controllo e Rischi e il Comitato per la Remunerazione.

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

Alla data della presente Relazione, la Società non ha adottato alcuna ulteriore politica retributiva con riferimento agli amministratori indipendenti.

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

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 2389, terzo comma, Cod. civ. e 20 dello Statuto, la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche è determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale. Essa si compone di:

- una **componente fissa**, definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle particolari cariche assunte;
- una **componente variabile**, di importo massimo prestabilito, commisurata al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* e/o ai risultati economici conseguiti dalla Società nel **breve-medio periodo**; e
- una **componente variabile**, di importo massimo prestabilito, commisurata al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* e/o ai risultati economici conseguiti dalla Società nel **lungo periodo** (Piano di *Performance Shares* 2019-2021).

La *componente fissa* di tale remunerazione (i cui criteri di quantificazione sono proposti dal Comitato per la Remunerazione) è sufficiente a remunerare la prestazione del beneficiario nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione per gli amministratori esecutivi.

In particolare, in data 15 marzo 2021, il Consiglio di Amministrazione ha determinato i compensi da riconoscere agli amministratori investiti di particolari cariche per l'Esercizio 2021 in Euro 387.500, quale ammontare complessivo lordo fisso, ripartendo detto importo come segue: al Signor Stefano Landi Euro 300.000 e al Signor Cristiano Musi Euro 87.500, entrambi da intendersi "*pro rata temporis*".

Si segnala inoltre che, in data 28 dicembre 2018, il Consiglio di Amministrazione ha determinato di corrispondere al Sig. Cristiano Musi – in aggiunta a quanto corrisposto al medesimo in qualità di Amministratore Delegato della Società – una retribuzione globale annua lorda, a partire dal 1° gennaio 2019, pari ad Euro 260.000 quale remunerazione per l'incarico di dirigente e di Direttore Generale della Società. Tale remunerazione è stata altresì confermata dal Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 29 aprile 2019.

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

Gli obiettivi di *performance* finanziari sono misurabili sulla base di indicatori quantitativi, di natura economico-finanziaria riferiti al Gruppo, tra cui fatturato, EBITDA *Adjusted*, *Total Shareholder Return* ed *Equity Value*.

Con riferimento alla *remunerazione variabile di breve periodo*, in data 15 marzo 2021, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, su proposta del Comitato per la Remunerazione e con il parere favorevole 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, con un margine di tolleranza del 5% per quanto riguarda il fatturato di Gruppo e del 10% per quanto riguarda l'EBITDA *Adjusted* di Gruppo. In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito che:

- (a) fermo restando quanto indicato al paragrafo M che segue, 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 2021 spettante all'Amministratore Delegato (inclusiva della retribuzione fissa percepita in qualità di dirigente e Direttore Generale e dell'emolumento fisso percepito in qualità di Amministratore Delegato), nel caso in cui gli obiettivi siano raggiunti a livello *target*, ovvero (i) 75% della remunerazione fissa annua lorda per l'Esercizio 2021 spettante all'Amministratore Delegato (inclusiva della retribuzione fissa percepita in qualità di dirigente e Direttore Generale e dell'emolumento fisso percepito in qualità di Amministratore Delegato) nel caso di *over performance* (che si considera raggiunto al superamento di un incremento rispettivamente del 5% per il fatturato di Gruppo e del 10% per l'EBITDA *Adjusted* di Gruppo);
- (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 2021 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 a livello *target* ovvero *over performance*, 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;
- (f) qualora solo uno dei suddetti obiettivi dovesse essere raggiunto, sarà corrisposto a ciascun amministratore esecutivo la corrispondente percentuale del compenso variabile annuo lordo.

Con riferimento alla remunerazione variabile di medio-lungo periodo, si veda il successivo paragrafo G contenente una descrizione del Piano di Performance Shares 2019-2021.

F. Politica retributiva seguita con riferimento ai dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche che non rivestano anche la carica di amministratore esecutivo, è suddivisa, coerentemente con le responsabilità legate all'esercizio delle deleghe operative nella gestione della Società, in una componente fissa e in una componente variabile.

La *remunerazione fissa* è sufficiente a remunerare la prestazione del beneficiario nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* aziendali indicati dal Consiglio di Amministrazione ovvero degli obiettivi individuali individuati dall'Amministratore Delegato per i dirigenti con responsabilità strategiche. Rispetto alla remunerazione percepita dal Sig. Cristiano Musi in qualità di Direttore Generale della Società, si veda la sezione E. che precede.

Anche in questo caso, la *remunerazione variabile* è parametrata al raggiungimento di obiettivi di *performance* di breve-medio periodo e di lungo periodo.

Gli obiettivi di *performance* finanziari sono misurabili sulla base di indicatori quantitativi, di natura economico-finanziaria riferiti al Gruppo, tra cui fatturato, EBITDA *Adjusted*, *Total Shareholder Return* ed *Equity Value*.

Con riferimento alla *remunerazione variabile di breve periodo*, il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 15 marzo 2021 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 2021, l'ammontare massimo della remunerazione variabile da attribuirsi a ciascuno dei dirigenti con responsabilità strategiche non sia superiore al 40% della parte fissa lorda della remunerazione corrisposta a ciascuno di essi;
- (b) l'ammontare massimo della remunerazione variabile sia corrisposto 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 (diversi dall'Amministratore Delegato); e cioè, fermo restando quanto indicato al paragrafo M che segue, (i) in misura pari al 20%, al raggiungimento dell'obiettivo fissato nel fatturato di Gruppo (con un margine di tolleranza del 5%), e (ii) in misura pari

all'80%, al raggiungimento dell'obiettivo fissato nell'EBITDA *Adjusted* di Gruppo (con un margine di tolleranza del 10%);

- (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, fino 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;
- (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.

Con riferimento alla *remunerazione variabile di medio-lungo periodo*, si veda il successivo paragrafo G contenente una descrizione del Piano di *Performance Shares* 2019-2021.

Tenuto conto della struttura societaria ed organizzativa di Landi Renzo, alla data della presente Relazione, la Società non ha ritenuto necessario identificare dirigenti con responsabilità strategiche, oltre all'Amministratore Delegato, Sig. Cristiano Musi, e al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. 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.

G. Piani di incentivazione a base azionaria degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche

Si riportano di seguito, anche ai sensi dell'art. 123-ter, quinto comma, del Testo Unico, e 84-bis, quinto comma, del Regolamento Emittenti le informazioni di dettaglio relative al piano di incentivazione denominato "Piano di *Performance Shares* 2019-2021" (il "**Piano di *Performance Shares* 2019-2021**") approvato dall'Assemblea degli Azionisti dell'Emittente in data 29 aprile 2019.

Si precisa che il Piano di *Performance Shares* 2019-2021 è da considerarsi di "particolare rilevanza" ai sensi dell'articolo 114-bis, terzo comma, del Testo Unico e dell'articolo 84-bis, secondo comma, del Regolamento Emittenti, in quanto rivolto, tra l'altro, all'Amministratore Delegato della Società, nonché ad altri *manager* individuati 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, nonché alla comunicazione *ex art. 84-bis*, quinto comma, del Regolamento Emittenti, disponibili sul sito internet della Società all'indirizzo <http://www.landirenzogroup.com/it/>, sezione *Investors*.

(a) ***Destinatari del piano, ragioni che motivano l'adozione del piano e principali caratteristiche***

In data 29 aprile 2019, l'Assemblea degli Azionisti dell'Emittente ha approvato, ai sensi dell'art. 114-bis del Testo Unico, il Piano di *Performance Shares* 2019-2021 quale ulteriore componente della remunerazione di medio-lungo periodo degli amministratori esecutivi ed, eventualmente, dei dirigenti con responsabilità strategiche. Inoltre, in medesima data, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il regolamento contenente la disciplina di attuazione, nonché i principi e le regole di funzionamento del Piano di *Performance Shares* 2019-2021 ("**Regolamento del Piano**").

La Società ritiene che i piani di compensi basati su azioni costituiscano un efficace strumento di incentivazione e di fidelizzazione per i soggetti che ricoprono ruoli chiave al fine di mantenere elevate e migliorare le *performance* e contribuire ad aumentare la crescita e il successo della Società e del Gruppo.

Il Piano di *Performance Shares* 2019-2021 ha i seguenti obiettivi principali: (i) premiare il raggiungimento dei *target* del piano industriale; (ii) elaborare una politica di incentivazione variabile a medio-lungo termine allineata alle pratiche di mercato, al fine di trattenere le figure chiave; (iii) garantire la sostenibilità della *performance* di medio periodo della Società e del Gruppo, stimolando comportamenti finalizzati ad aumentarne il valore complessivo; e (iv) incentivare l'allineamento degli interessi del *management* a quelli degli azionisti in un'ottica di creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo, in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

Il Piano di *Performance Shares* 2019-2021 prevede – in caso di raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* e ai termini e alle condizioni stabiliti dal Regolamento del Piano – l'assegnazione a titolo gratuito di complessive massime n. 3.200.000 azioni ordinarie dell'Emittente a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società, Sig. Cristiano Musi, e altri *manager* 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.

Ad oggi solamente l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, Sig. Cristiano Musi, è stato identificato quale beneficiario del Piano di *Performance Shares* 2019-2021 nell'ambito del quale gli sono stati attribuiti gratuitamente n. 912.300 diritti a ricevere azioni ordinarie Landi Renzo ai termini e alle condizioni previste dal Regolamento del Piano. Si segnala che, nel corso dell'Esercizio, è spirato il termine di diciotto mesi previsto per l'identificazione di ulteriori beneficiari del Piano di *Performance Shares* 2019-2021 e non sono stati identificati ulteriori beneficiari.

Il Piano di *Performance Shares* 2019-2021 è strutturato su un orizzonte temporale triennale (2019-2021) e prevede che l'attribuzione delle azioni avvenga in un'unica soluzione al termine del periodo di *vesting* triennale. In particolare, non oltre il 60° giorno di calendario successivo all'approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione, del progetto di bilancio d'esercizio della Società al 31 dicembre 2021, la Società metterà a disposizione dei beneficiari il numero di azioni determinato in base a quanto previsto dal Regolamento del Piano e subordinatamente al verificarsi delle condizioni ivi previste.

A servizio del Piano di *Performance Shares* 2019-2021 saranno utilizzate azioni proprie oggetto di acquisto a valere sull'autorizzazione di cui all'art. 2357 Cod. civ. eventualmente concessa di volta in volta dall'Assemblea degli Azionisti.

Il diritto a ricevere azioni viene assegnato a titolo personale a ciascun beneficiario e non potrà essere trasferito per atto tra vivi né essere assoggettato a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione a qualsiasi titolo. Non sono previsti ulteriori vincoli di indisponibilità gravanti sulle azioni.

Il Piano non prevede specifiche clausole di revoca o restituzione. La Società si è tuttavia riservata la facoltà unilaterale di ottenere la restituzione, in tutto o in parte, delle azioni ricevute dal beneficiario (o del relativo controvalore al momento dell'assegnazione), nei casi in cui venga accertato che l'attribuzione sia avvenuta in violazione delle norme aziendali o legali o di condotta dolosa o gravemente colposa volta all'alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi di *performance*.

La competenza per l'esecuzione del Piano di *Performance Shares* 2019-2021 spetta al Consiglio di Amministrazione il quale, come determinato dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2019, è stato incaricato della gestione ed attuazione del piano stesso, avvalendosi del supporto istruttorio e consultivo del Comitato per la Remunerazione.

(b) ***Obiettivi di performance***

L'attribuzione di azioni ordinarie Landi Renzo è subordinata al raggiungimento di almeno uno degli obiettivi di *performance* di seguito elencati. Il raggiungimento di tali obiettivi di *performance* sarà verificato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, successivamente al termine del periodo di *vesting* nei termini previsti dal Regolamento del Piano. In particolare, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, determinerà, successivamente al termine del periodo di *vesting*, il numero effettivo delle azioni da attribuire a ciascun beneficiario in unica soluzione in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Gli obiettivi di *performance* previsti dal Piano di *Performance Shares* 2019-2021 sono calcolati con riferimento ai seguenti parametri:

- (i) *Total Shareholder Return* relativo del triennio 2019-2021 (peso relativo 50%);
- (ii) *Equity Value* relativo del triennio 2019-2021 (peso relativo 50%).

Il *Total Shareholder Return* della Società sarà confrontato con quello delle società incluse per tutta la durata del relativo periodo di *performance* nell'Indice STOXX Europe 600 Automobiles & Parts. Il prezzo del titolo utilizzato sarà la media aritmetica del prezzo di borsa nei 90 giorni antecedenti la data di esecuzione del piano (certificato Bloomberg).

L'obiettivo relativo al *Total Shareholder Return* è considerato:

- (i) raggiunto a **livello minimo** – soglia di accesso – nel caso in cui si verifichino, contemporaneamente, le due seguenti condizioni:
 - il valore dell'indicatore *Total Shareholder Return* sia maggiore di zero (il cui mancato raggiungimento implica l'assegnazione del 50% dei diritti spettanti);
 - il valore dell'indicatore *Total Shareholder Return* abbia un posizionamento uguale rispetto alla posizione di primo quartile e inferiore rispetto alla posizione mediana tra le società appartenenti all'Indice STOXX Europe 600 Automobiles & Parts;
- (ii) raggiunto a **livello target** nel caso in cui si verifichino, contemporaneamente, le due seguenti condizioni:
 - il valore dell'indicatore *Total Shareholder Return* sia maggiore di zero (il cui mancato raggiungimento implica l'assegnazione del 50% dei diritti spettanti);
 - il valore dell'indicatore *Total Shareholder Return* abbia un posizionamento uguale rispetto alla posizione mediana e inferiore rispetto alla posizione di terzo quartile tra le società appartenenti all'Indice STOXX Europe 600 Automobiles & Parts;
- (iii) raggiunto a **livello massimo** nel caso in cui si verifichino, contemporaneamente, le due seguenti condizioni:

- il valore dell'indicatore *Total Shareholder Return* sia maggiore di zero (il cui mancato raggiungimento implica l'assegnazione del 50% dei diritti spettanti);
- il valore dell'indicatore *Total Shareholder Return* abbia un posizionamento uguale rispetto alla posizione di terzo quartile tra le società appartenenti all'Indice STOXX Europe 600 Automobiles & Parts.

Al raggiungimento di livelli intermedi tra i valori soglia, *target* e massima, la percentuale di diritti maturerà secondo un criterio di progressione ed interpolazione lineare tra i valori di cui sopra.

Le azioni effettive attribuite a ciascun beneficiario in caso di raggiungimento dell'obiettivo relativo al *Total Shareholder Return*, ai termini e alle condizioni previste dal Regolamento del Piano, saranno determinate per entrambe le fattispecie come segue:

<i>Total Shareholder Return Landi Renzo > 0</i>	Percentuale di diritti che maturano (sul 50% del totale)
Inferiore al primo quartile	0%
Pari al primo quartile (soglia)	50%
Tra primo quartile e mediana	Per interpolazione lineare
Pari alla mediana	100%
Tra mediana e terzo quartile	Per interpolazione lineare
Pari al terzo quartile (<i>cap</i>)	130%
Superiore al terzo quartile	130%

<i>Total Shareholder Return Landi Renzo < 0</i>	Percentuale di diritti che maturano (sul 50% del totale)
Inferiore al primo quartile	0%
Pari al primo quartile (soglia)	25%
Tra primo quartile e mediana	Per interpolazione lineare
Pari alla mediana	50%
Tra mediana e terzo quartile	Per interpolazione lineare
Pari al terzo quartile (<i>cap</i>)	65%
Superiore al terzo quartile	65%

Rispetto all'obiettivo relativo all'*Equity Value*, ai fini della maturazione dei diritti, il valore di *Equity Value* definito a *target* per il periodo di *vesting* è pari a Euro 210.410.000.

Le azioni effettive attribuite a ciascun beneficiario in caso di raggiungimento dell'obiettivo dell'*Equity Value*, ai termini e alle condizioni del Regolamento del Piano, saranno determinate come segue:

<i>Equity Value Landi Renzo</i>	Percentuale di diritti che maturano (sul 50% del totale)
Inferiore al 90% del valore Target	0%
Pari al 90% del valore Target (soglia)	50%
Tra il 90% ed il valore Target	Per interpolazione lineare
Pari al valore Target	100%
Tra il valore Target e il 120%	Per interpolazione lineare
Pari al 120% del valore Target (<i>cap</i>)	130%
Superiore al 120% del valore Target	130%

(c) ***Effetti determinati dalla cessazione del rapporto di amministrazione / lavoro dei beneficiari***

Il Piano di *Performance Shares* 2019-2021 prevede quale condizione per la partecipazione al piano medesimo la sussistenza, alla data di attribuzione delle azioni, del rapporto di lavoro dipendente e/o di amministrazione in essere tra il singolo beneficiario e la Società o della società controllata rilevante.

A tal fine, si distingue tra:

- ipotesi di "***Good Leaver***", ossia qualsiasi ipotesi in cui vi sia la cessazione del rapporto in conseguenza di: (i) licenziamento ingiustificato; (ii) revoca o mancato rinnovo della carica di amministratore in assenza di giusta causa *ex* articolo 2383, terzo comma, Cod. civ.; (iii) dimissioni volontarie, solo a condizione che il beneficiario si trovi in possesso dei requisiti pensionistici di legge e nei 30 giorni successivi abbia presentato richiesta di accedere al relativo trattamento; (iv) dimissioni per giusta causa *ex* articolo 2119 Cod. civ.; (v) risoluzione consensuale del rapporto; ovvero (vi) morte o invalidità permanente;
- ipotesi di "***Bad Leaver***", ossia tutte le ipotesi di cessazione del rapporto diverse dalle ipotesi di *Good Leaver*.

In caso di cessazione del rapporto a seguito di un'ipotesi di *Bad Leaver* durante il periodo di *vesting* o comunque prima della consegna delle azioni, il beneficiario perderà definitivamente ed integralmente il diritto a ricevere azioni.

Diversamente, in caso di cessazione del rapporto a seguito di un'ipotesi di *Good Leaver* durante il periodo di *vesting* o comunque prima della consegna delle azioni, il beneficiario ovvero i suoi eredi, (fermo restando il rispetto degli obblighi, modalità e termini di cui al Piano di *Performance Shares 2019-2021*), manterranno il diritto di ricevere un quantitativo *pro-rata* delle azioni assegnate prima della data di cessazione.

H. Benefici non monetari

La politica retributiva adottata dalla Società prevede l'attribuzione di benefici non monetari a favore di alcuni componenti del Consiglio di Amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche, quale l'assegnazione di un'auto aziendale e di coperture assicurative e assistenziali obbligatorie, nei termini da concordarsi con l'ufficio del personale.

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

I. 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.

J. 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 e Direttore Generale della Società, Sig. Cristiano Musi, nel caso di cessazione dalla carica di amministratore delegato e/o cessazione del rapporto di lavoro dirigenziale con la Società (i) ad iniziativa della Società senza giusta causa, ovvero (ii) in caso di dimissioni dell'Amministratore Delegato per giusta causa ove a seguito di diffida scritta da parte dell'Amministratore Delegato non vi sia stato dato rimedio nei 60 giorni successivi e purché le dimissioni siano intervenute nei 70 giorni successivi tale diffida, nonché (iii) in caso di dimissioni dell'Amministratore Delegato entro 180 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 da parte dell'Assemblea degli Azionisti 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 mesi della remunerazione fissa (inclusiva (i) della retribuzione fissa percepita in qualità di dirigente e Direttore Generale pari a Euro 260.000 su base annua, e (ii) dell'emolumento fisso percepito in qualità di Amministratore Delegato pari a Euro 100.000 su base annua) e della remunerazione variabile di breve periodo (calcolata al valore *target*).

Inoltre, in caso di revoca e/o mancato rinnovo della carica da parte dell'Assemblea degli Azionisti che approverà il bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2021, all'Amministratore Delegato spetterà un importo forfettario complessivo pari a 12 mesi della remunerazione fissa (inclusiva (i) della retribuzione fissa percepita in qualità di dirigente e Direttore Generale pari a Euro 260.000 su base annua, e (ii) dell'emolumento fisso percepito in qualità di Amministratore Delegato pari a Euro 100.000 su base annua) e della remunerazione variabile di breve periodo (calcolata al valore *target*).

A fronte degli impegni di non concorrenza assunti dall'Amministratore Delegato in caso di cessazione del rapporto con la Società e per un periodo di 12 mesi dalla data di cessazione, la Società si è impegnata a corrispondere all'Amministratore Delegato, un importo lordo pari a 12 mesi della remunerazione fissa (inclusiva (i) della retribuzione fissa percepita in qualità di dirigente e Direttore Generale pari a Euro 260.000 su base annua, e (ii) dell'emolumento fisso percepito in qualità di Amministratore Delegato pari a Euro 100.000 su base annua) e della remunerazione variabile di breve periodo (calcolata al valore *target*) alla data di cessazione, pagabili in 12 rate mensili posticipate a decorrere dalla data di cessazione.

Si segnala altresì che, in caso di cessazione del rapporto con la Società, indipendentemente dalle ragioni e dalla relativa tempistica, l'Amministratore Delegato si è impegnato a rimanere a disposizione nel miglior interesse della Società, per un tempo ragionevole da concordarsi tra l'Amministratore Delegato e la Società e comunque non superiore a 6 mesi, per lo svolgimento delle attività eventualmente richiestegli funzionalmente al passaggio di consegne a favore del suo eventuale successore.

Per quanto riguarda gli effetti determinati dalla cessazione del rapporto dipendente e/o di amministrazione dei beneficiari del Piano di *Performance Shares* 2019-2021, si veda la sezione G (c) che precede.

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

K. Indicazione delle politiche retributive di altre società eventualmente utilizzate come riferimento e criteri utilizzati per la scelta di tali società. Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica della remunerazione

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

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.

L. Compensi previsti per i componenti del Collegio Sindacale

Ai sensi dell'art. 2402 del Cod. civ. la remunerazione annuale di tutti i componenti del collegio sindacale è determinata dall'Assemblea degli Azionisti all'atto di nomina per l'intera durata del loro incarico.

In particolare, per il periodo 2019-2021, l'Assemblea degli Azionisti riunitasi in data 29 aprile 2019 ha stabilito un compenso annuo lordo *pro rata temporis*, rispettivamente di Euro 35.000 per il Presidente del Collegio Sindacale e di Euro 25.000 per i sindaci effettivi, per ciascuno degli esercizi che si chiuderanno al 31 dicembre 2019, 2020 e 2021 oltre al rimborso delle spese documentate sostenute nell'esercizio della funzione, come previsto dallo Statuto. Il compenso è così determinato avuto riguardo a criteri quali competenze professionali ed esperienze dei singoli membri nonché dell'impegno temporale richiesto per lo svolgimento dell'incarico.

M. Circostanze eccezionali

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che, in presenza di determinate circostanze eccezionali, sia possibile derogare alla politica della remunerazione indicata nella presente sezione nei termini che seguono.

Per circostanze eccezionali si intendono situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, ivi incluse, a titolo esemplativo e non esaustivo, situazioni connesse o dovute all'epidemia COVID-19.

Tali deroghe, pur non richiedendo una deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti, dovranno essere approvate dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale.

In ogni caso, fermo restando quanto previsto ai paragrafi E e F che precedono e i margini di tolleranza ivi indicati, la Società potrà derogare esclusivamente ai seguenti elementi della politica della remunerazione variabile di breve periodo:

- l'obiettivo del fatturato di Gruppo;
- l'obiettivo dell'EBITDA *Adjusted* di Gruppo; e
- la porzione dell'ammontare della remunerazione variabile da attribuirsi al raggiungimento di, rispettivamente, l'obiettivo del fatturato di Gruppo (pari al 20%) e l'obiettivo dell'EBITDA *Adjusted* di Gruppo (pari all'80%).

SEZIONE II

PRIMA PARTE

1. COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Stefano Landi, Presidente del Consiglio di Amministrazione e consigliere esecutivo

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2019 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 13 marzo 2020, ai sensi del combinato disposto degli artt. 2389, terzo comma, Cod. civ. e 20 dello Statuto, ha deliberato di attribuire al Sig. Stefano Landi un compenso fisso lordo per l'Esercizio 2020 pari ad Euro 300.000 da intendersi *pro rata temporis*, in qualità di amministratore investito di particolari cariche.

Nel corso dell'Esercizio 2020, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Stefano Landi, ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 400.000, benefici non monetari pari ad Euro 3.805, ed Euro 3.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

In considerazione del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* fissati per l'Esercizio 2020, non è stato riconosciuto al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Stefano Landi, nessun compenso a titolo di remunerazione variabile per l'Esercizio 2020. Conseguentemente, la remunerazione complessiva percepita dal Sig. Stefano Landi per l'Esercizio 2020 è costituita al 100% dalla componente fissa.

Con riferimento ai compensi del Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Stefano Landi, per l'Esercizio 2020, non vi sono state deroghe alla politica della remunerazione adottata dalla Società e non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile.

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per gli esercizi iniziati a decorrere dal 1° gennaio 2019 tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale del Sig. Stefano Landi, (ii) dei risultati del Gruppo e (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione¹:

Esercizio di riferimento	2019	2020
Remunerazione totale del Sig. Stefano Landi	526.326	407.305
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	191.851.965	142.454.705

¹ I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione	41.367	42.719
--	--------	--------

Cristiano Musi, consigliere esecutivo, amministratore delegato e direttore generale

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2019 ha deliberato di attribuire al Sig. Cristiano Musi un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 12.500 in qualità di consigliere. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 13 marzo 2020, ai sensi del combinato disposto degli artt. 2389, terzo comma, Cod. civ. e 20 dello Statuto, ha deliberato di attribuire al Sig. Cristiano Musi un compenso fisso lordo per l'Esercizio 2020 pari ad Euro 87.500 da intendersi *pro rata temporis*, in qualità di amministratore investito di particolari cariche.

Nel corso dell'Esercizio 2020, l'Amministratore Delegato, Sig. Cristiano Musi, ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 100.000, benefici non monetari pari ad Euro 4.374 ed Euro 3.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

In considerazione del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* fissati per l'Esercizio 2020, non è stato riconosciuto all'Amministratore Delegato, Sig. Cristiano Musi, nessun compenso a titolo di remunerazione variabile per l'Esercizio 2020. Conseguentemente, la remunerazione complessiva percepita dal Sig. Cristiano Musi per l'Esercizio 2020 per la carica di consigliere è costituita al 100% dalla componente fissa.²

Nel corso dell'Esercizio 2020, il Sig. Cristiano Musi ha percepito un compenso pari ad Euro 260.000 per la qualifica di dirigente e Direttore Generale della Società.

Con riferimento ai compensi dell'Amministratore delegato, Sig. Cristiano Musi, per l'Esercizio 2020, non vi sono state deroghe alla politica delle remunerazioni adottata dalla Società e non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile.

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per gli esercizi iniziati a decorrere dal 1 gennaio 2019 tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale del Sig. Cristiano Musi, (ii) dei risultati del Gruppo e (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione:³

Esercizio di riferimento	2019	2020
---------------------------------	-------------	-------------

² Per completezza, si precisa che questa valutazione non tiene conto della remunerazione variabile di lungo periodo, di cui il Sig. Cristiano Musi è beneficiario, costituita dal Piano di *Performance Shares* 2019-2021, il cui periodo di *vesting* triennale è attualmente in corso di maturazione.

³ I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

Remunerazione totale del Sig. Cristiano Musi	582.287	367.874
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	191.851.965	142.454.705
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione	41.367	42.719

Giovanna Domenichini, Presidente onorario e consigliere non esecutivo

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2019 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 2020, il consigliere non esecutivo, Sig.ra Giovanna Domenichini, ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 15.000.

Con riferimento ai compensi del consigliere non esecutivo, Sig.ra Giovanna Domenichini, per l'Esercizio 2020, non vi sono state deroghe alla politica delle remunerazioni adottata dalla Società.

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per gli esercizi iniziati a decorrere dal 1 gennaio 2019 tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale della Sig.ra Giovanna Domenichini, (ii) dei risultati del Gruppo e (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione:⁴

Esercizio di riferimento	2019	2020
Remunerazione totale della Sig.ra Giovanna Domenichini	16.000	15.000
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	191.851.965	142.454.705
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione	41.367	42.719

⁴ I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

Silvia Landi, consigliere non esecutivo

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2019 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 2020, il consigliere non esecutivo, Sig.ra Silvia Landi, ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 12.500, ed Euro 3.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento ai compensi del consigliere non esecutivo, Sig.ra Silvia Landi, per l'Esercizio 2020, non vi sono state deroghe alla politica delle remunerazioni adottata dalla Società.

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per gli esercizi iniziati a decorrere dal 1 gennaio 2019 tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale della Sig.ra Silvia Landi, (ii) dei risultati del Gruppo e (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione:⁵

Esercizio di riferimento	2019	2020
Remunerazione totale della Sig.ra Silvia Landi	14.500	16.000
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	191.851.965	142.454.705
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione	41.367	42.719

Vincenzo Russi, consigliere non esecutivo e indipendente

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2019 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo e indipendente, Sig. Vincenzo Russi, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 12.500.

Nel corso dell'Esercizio 2020, il consigliere indipendente, Sig. Vincenzo Russi, ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – 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

⁵ I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

15.000 a titolo di compensi per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi ed al Comitato per la Remunerazione.

Con riferimento ai compensi del consigliere indipendente, Sig. Vincenzo Russi, per l'Esercizio 2020, non vi sono state deroghe alla politica delle remunerazioni adottata dalla Società.

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per tutto il periodo di permanenza in carica del Sig. Vincenzo Russi tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale dallo stesso percepita, (ii) dei risultati del Gruppo e (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione:⁶

Esercizio di riferimento	2019	2020
Remunerazione totale del Sig. Vincenzo Russi	25.459	31.000
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	191.851.965	142.454.705
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione	41.367	42.719

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

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2019 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 2020, il consigliere indipendente Sig.ra Sara Fornasiero ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 12.500, Euro 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 della Società.

Inoltre, la Sig.ra Sara Fornasiero ha percepito compensi pari ad Euro 7.500 a titolo di compensi per la partecipazione alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza della controllata Safe S.p.A.

⁶ I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

Con riferimento ai compensi del consigliere indipendente, Sig.ra Sara Fornasiero, per l'Esercizio 2020, non vi sono state deroghe alla politica delle remunerazioni adottata dalla Società.

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per gli esercizi iniziati a decorrere dal 1 gennaio 2019 tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale della Sig.ra Sara Fornasiero, (ii) dei risultati del Gruppo e (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione:⁷

Esercizio di riferimento	2019	2020
Remunerazione totale della Sig.ra Sara Fornasiero	40.000	43.500
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	191.851.965	142.454.705
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente Sezione	41.367	42.719

Paolo Emanuele Maria Ferrero, consigliere non esecutivo

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2019 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, Sig. Paolo Emanuele Maria Ferrero, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 12.500.

Nel corso dell'Esercizio 2020, il consigliere non esecutivo, Sig. Paolo Emanuele Maria Ferrero, ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 12.500, benefici non monetari pari ad Euro 5.028, nonché Euro 3.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Nel corso dell'Esercizio 2020, il consigliere non esecutivo Sig. Paolo Emanuele Maria Ferrero ha altresì percepito una retribuzione lorda pari ad Euro 318.665 per la qualifica di dirigente della Società.

Con riferimento ai compensi del consigliere non esecutivo, Sig. Paolo Emanuele Maria Ferrero, per l'Esercizio 2020, non vi sono state deroghe alla politica delle remunerazioni adottata dalla Società.

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per tutto il periodo di permanenza in carica del Sig. Paolo Emanuele Maria Ferrero tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale dallo stesso percepita, (ii) dei risultati della Società e (iii)

⁷ I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione:⁸

Esercizio di riferimento	2019	2020
Remunerazione totale del Sig. Paolo Ferrero	346.140	339.693
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	191.851.965	142.454.705
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione	41.367	42.719

Angelo Iori, consigliere non esecutivo

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2019 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 2020, il consigliere non esecutivo, Sig. Angelo Iori, ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 12.500, Euro 3.000 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.

Con riferimento ai compensi del consigliere non esecutivo, Sig. Angelo Iori, per l'Esercizio 2020, non vi sono state deroghe alla politica delle remunerazioni adottata dalla Società.

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per gli esercizi iniziati a decorrere dal 1 gennaio 2019 tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale del Sig. Angelo Iori, (ii) dei risultati del Gruppo e (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione:⁹

Esercizio di riferimento	2019	2020
Remunerazione totale del Sig. Angelo Iori	29.500	30.500

⁸ I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

⁹ I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

Risultati del Gruppo in termini di fatturato	191.851.965	142.454.705
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione	41.367	42.719

Dario Patrizio Melpignano

A seguito delle dimissioni del Consigliere Anton Karl, il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 13 novembre 2020 ha nominato per cooptazione quale consigliere non esecutivo e indipendente il sig. Dario Patrizio Melpignano, attribuendogli un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 12.500.

A partire dalla sua nomina, nel corso dell'Esercizio 2020, il consigliere non esecutivo sig. Dario Patrizio Melpignano ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 1.679 ed Euro 500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento ai compensi del consigliere non esecutivo, Sig. Dario Patrizio Melpignano, per l'Esercizio 2020, non vi sono state deroghe alla politica delle remunerazioni adottata dalla Società.

Anton Karl, consigliere indipendente (cessato dalla carica nel corso dell'Esercizio 2020)

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 29 aprile 2019 aveva deliberato di attribuire al consigliere indipendente, Sig. Anton Karl, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 12.500.

Il consigliere indipendente, Sig. Anton Karl, è cessato dalla carica a seguito delle dimissioni presentate a ottobre 2020 e ha percepito per il periodo di durata in carica durante l'Esercizio 2020, compensi per Euro 10.000 ed Euro 3.000 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento ai compensi del consigliere indipendente, Sig. Anton Karl, per l'Esercizio 2020, non vi sono state deroghe alla politica delle remunerazioni adottata dalla Società.

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per gli esercizi iniziati a decorrere dal 1 gennaio 2019 tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale del Sig. Anton Karl, (ii) dei risultati del Gruppo e (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione:¹⁰

¹⁰I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

Esercizio di riferimento	2019	2020
Remunerazione totale della Sig. Anton Karl	15.000	13.000
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	191.851.965	142.454.705
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione	41.367	42.719

2. COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE

Fabio Zucchetti, Presidente del Collegio Sindacale

L'assemblea ordinaria riunitasi in data 29 aprile 2019 ha deliberato di attribuire al Presidente del Collegio Sindacale, dott. Fabio Zucchetti, 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 2020, il dott. Fabio Zucchetti ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 35.000 ed Euro 744 a titolo di rimborso spese.

Con riferimento ai compensi del Presidente del Collegio Sindacale dott. Fabio Zucchetti per l'Esercizio 2020, non vi sono state deroghe alla politica delle remunerazioni adottata dalla Società.

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per tutto il periodo di permanenza in carica del dott. Fabio Zucchetti tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale dallo stesso percepita, (ii) dei risultati del Gruppo e (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione:¹¹

Esercizio di riferimento	2019	2020
Remunerazione totale del dott. Fabio Zucchetti	23.685	35.744
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	191.851.965	142.454.705
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo	41.367	42.719

¹¹I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione		
---	--	--

Diana Rizzo, sindaco effettivo

L'assemblea ordinaria riunitasi in data 29 aprile 2019 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 2020, la dott.ssa Diana Rizzo ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 25.000.

Con riferimento ai compensi del sindaco effettivo dott.ssa Diana Rizzo per l'Esercizio 2020, non vi sono state deroghe alla politica delle remunerazioni adottata dalla Società.

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per gli esercizi iniziati a decorrere dal 1 gennaio 2019 tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale della dott.ssa Diana Rizzo, (ii) dei risultati del Gruppo e (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione:¹²

Esercizio di riferimento	2019	2020
Remunerazione totale della dott.ssa Diana Rizzo	25.000	25.000
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	191.851.965	142.454.705
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione	41.367	42.719

Domenico Sardano, sindaco effettivo

L'assemblea ordinaria riunitasi in data 29 aprile 2019 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 2020, il Sig. Domenico Sardano ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società –

¹²I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

compensi per Euro 25.000, nonché Euro 5.000 a titolo di compensi per la partecipazione alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza della Società.

Inoltre, il Sig. Domenico Sardano ha percepito per la carica di Sindaco Effettivo delle società controllate Lovato Gas S.p.A. (fusa per incorporazione nella Società con effetto a partire dal 1 dicembre 2020), Safe S.p.A. e Safe&Cec S.r.l. compensi pari a, rispettivamente, Euro 5.000, Euro 15.000 ed Euro 15.000.

Con riferimento ai compensi del sindaco effettivo dott. Domenico Sardano per l'Esercizio 2020, non vi sono state deroghe alla politica delle remunerazioni adottata dalla Società.

Nella seguente tabella sono riportate le informazioni di confronto per gli esercizi iniziati a decorrere dal 1 gennaio 2019 tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale del dott. Domenico Sardano, (ii) dei risultati del Gruppo e (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione:¹³

Esercizio di riferimento	2019	2020
Remunerazione totale del dott. Domenico Sardano	65.000	65.000
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	191.851.965	142.454.705
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione	41.367	42.719

3. COMPENSI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Tenuto conto della struttura societaria ed organizzativa di Landi Renzo, la Società non ha ritenuto necessario identificare dirigenti con responsabilità strategiche, oltre all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, Sig. Cristiano Musi, e al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. 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.

La Società ha tenuto conto del voto favorevole espresso dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 8 maggio 2020 sulla seconda sezione della politica in materia di remunerazione e dei compensi corrisposti per l'Esercizio 2019, applicando i medesimi criteri utilizzati per l'attribuzione dei compensi anche per l'Esercizio 2020.

¹³I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

SEZIONE II

SECONDA PARTE

Nelle tabelle che seguono sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio 2020 a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma dalla Società o da società controllate da, o collegate con, l'Emittente.

TABELLA 1 (schema 7-bis): Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al direttore generale e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche¹⁴

(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 del rapporto
Giovanna Domenichini	Presidente Onorario	01/01/2020 – 31/12/2020	Approvazione bilancio 2021			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			15.000 (emolumenti)						15.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			15.000						15.000		
Stefano Landi	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2020 – 31/12/2020	Approvazione bilancio 2021			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			100.000 (emolumenti)				3805		407.305		

¹⁴I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

				per la carica di consigliere e Presidente del Consiglio) 300.000 (emolumenti per la funzione e di amministratore investito o di particolari cariche) 3.500 (gettoni)							
	Compensi da controllate e collegate										
	Totale			403.500			3.805		407.305		
Cristiano Musi	Amministratore Delegato e Direttore Generale	28/04/2020 – 31/12/2020	Approvazione bilancio 2021			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti per la carica di Consigliere) 87.500 (emolu				4.374		367.874	

				menti per la carica di ammini stratore delegat o) 260.000 (retribu zione da lavoro dipende nte) 3.500 (gettoni)								
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			363.500			4.374			367.874		
Silvia Landi	Consigliere	01/01/2020– 31/12/2020	Appr ovazi one bilan cio 2021			Bonus e altri incenti vi	Partecipa zione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolu menti) 3.500 (gettoni)						16.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			16.000						16.000		
Angelo Iori	Consigliere	01/01/2020 – 31/12/2020	Appr ovazi one bilan cio 2021			Bonus e altri incenti vi	Partecipa zione agli utili					

	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti) 3.000 (gettoni)	15.000 ¹⁵					30.500		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			15.500	15.000					30.500		
Anton Karl	Consigliere	01/01/2020 – ottobre 2020	Ottobre 2020			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			10.000 (emolumenti) 3.000 (gettoni)						13.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			13.000						13.000		
Sara Fornasiero	Consigliere indipendente	01/01/2020 – 31/12/2020	Approvazione bilancio 2021			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti) 3.500 (gettoni)	15.000 ¹⁷					36.000		

¹⁵ Il consigliere Sig. Angelo Iori è membro del (i) Comitato Controllo e Rischi (per la cui partecipazione percepisce un compenso lordo su base annua pari ad Euro 7.500), e (ii) Comitato per la Remunerazione (per la cui partecipazione percepisce un compenso lordo su base annua pari ad Euro 7.500).

¹⁷ Il Consigliere indipendente Sig.ra Sara Fornasiero è (i) presidente del Comitato Controllo e Rischi (per la cui partecipazione percepisce un compenso lordo su base annua pari ad Euro 7.500), (ii) presidente del Comitato per la Remunerazione (per la cui partecipazione percepisce un compenso lordo su base annua pari ad Euro 7.500) e (iii) membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

				5.000 ¹⁶ (compenso OdV)							
	Compensi da controllate e collegate			7.500					7.500		
	Totale			28.500	15.000				43.500		
Vincenzo Russi	Consigliere indipendente	29/04/2020– 31/12/2020	Approvazione bilancio 2021			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti) 3.500 (gettoni)	15.000 ¹⁸				31.000		
	Compensi da controllate e collegate										
	Totale			16.000	15.000				31.000		
Paolo Emanuele Maria Ferrero	Consigliere	29/04/2020– 31/12/2020	Approvazione bilancio 2021			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti) 318.665 (retribuzione da lavoro dipendente)				5.028	339.693		

¹⁶ 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.

¹⁸ Il Consigliere indipendente Sig. Vincenzo Russi 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 7.500) e (iii) Comitato per le Operazioni Con Parti Correlate.

				3.500 (gettoni)								
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			334.665			5.028			339.693		
Dario Patrizio Melpignano	Consigliere indipendente	31/11/2020 – 31/12/2020	Prossima assemblea									
	Compensi nella società che redige il bilancio			1.679 (emolumenti) 500 (gettoni)						2.179		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			2.179						2.179		
Fabio Zucchetti	Presidente del Collegio Sindacale	29/04/2020– 31/12/2020	Approvazione bilancio 2021			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			35.000 (emolumenti) 744 (rimborso spese)						35.744		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			35.744						35.744		
Diana Rizzo	Sindaco effettivo	01/01/2020 – 31/12/2020	Approvazione bilancio			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					

			cio 2021								
	Compensi nella società che redige il bilancio			25.000 (emolu menti)						25.000	
	Compensi da controllate e collegate										
	Totale			25.000						25.000	
Domenico Sardano	Sindaco effettivo	01/01/2020 – 31/12/2020	Appr ovazi one bilan cio 2021			Bonus e altri incenti vi	Partecipa zione agli utili				
	Compensi nella società che redige il bilancio			25.000 (emolu menti) 5.000 ¹⁹ (compe nso OdV)						30.000	
	Compensi da controllate e collegate			35.000						35.000	
	Totale			65.000						65.000	

TABELLA 3A (schema 7-bis): Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

¹⁹ 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.

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti <i>non vested</i> nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e cognome	Carica	Piano e data della relativa delibera assembleare	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione (€)	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore della maturazione	<i>Fair value</i>
Cristiano Musi	Amministratore Delegato e Direttore Generale												
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Performance Shares 2019-2021 (delibera 29/04/2019)	912.300 <i>performance shares</i>	18/11/2019 – 31/12/2021									
Compensi da controllate e collegate													
Totale			912.300 <i>performance shares</i>										

TABELLA 3B (schema 7-bis): Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche ²⁰

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(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 13/03/2020)	0						
		Piano B (delibera 14/03/2019)					120.000		
		Piano C (delibera 15/03/2018)					545.000		
		Piano D (delibera 27/03/2017)					120.000		
		Piano E (delibera 14/03/2016)					0		
		Piano F (delibera 14/03/2015)					0		
		Piano G (delibera 13/03/2014)					0		
		Piano H (delibera 14/03/2013)					0		
		Piano I (delibera 15/03/2012)					0		

²⁰ Si precisa che le seguenti tabelle riguardano tutte le tipologie di piani di incentivazione di tipo monetario, sia a breve termine che a medio-lungo termine, e che i valori in esse contenuti sono espressi in Euro.

		Piano L (delibera 15/03/2011)					0		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			0				785.000		
A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Cristiano Musi	Amministratore Delegato e Direttore Generale		Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/ Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (delibera 13/03/2020)	0						
		Piano B (delibera 14/03/2019)					216.000		
		Piano C (delibera 15/03/2018)					716.000		
		Piano D (delibera 27/03/2017)					120.000		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			0				1.079.000		

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
Cristiano Musi	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Landi Renzo S.p.A.	20.000			20.000