



LANDI RENZO S.p.A.

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

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

Emittente: **Landi Renzo S.p.A.**

Sito Web: www.landirenzogroup.com/it/

Data di approvazione della Relazione: 24 marzo 2023

INDICE

GLOSSARIO	4
SEZIONE I	5
1. INTRODUZIONE.....	5
2. ORGANI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE, ATTUAZIONE ED EVENTUALE REVISIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	5
3. COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE.....	7
3.1 Composizione e funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazione (ex art. 123-bis, secondo comma, lettera d), del Testo Unico)	7
3.2 Competenze e modalità di funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazione	7
4. LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE.....	7
4.1 Politica, finalità e durata	7
4.2 Le componenti della remunerazione	10
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.....	12
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.....	16
H. Benefici non monetari.....	21
I. Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari.....	21
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).....	21
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.....	23
SEZIONE II	25
PRIMA PARTE	25
1. COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	25
2. COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE.....	29

3. COMPENSI DEI DIRETTORI GENERALI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	31
SECONDA PARTE	32
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	33
TABELLA 3A (schema 7-bis): Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i>, a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	39
TABELLA 1 (schema 7-ter): Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e dei direttori generali	40

GLOSSARIO

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

Borsa Italiana: Borsa Italiana S.p.A.

Codice di *Corporate Governance*: il codice di *corporate governance* delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la *Corporate Governance* (come successivamente modificato) e promosso da Borsa Italiana S.p.A., Abi, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.

Cod. civ.: il codice civile.

Collegio Sindacale: il collegio sindacale dell'Emittente.

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

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

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

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

Esercizio 2022: l'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2022.

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* 2022-2024: indica il piano di incentivazione a lungo termine denominato "*Piano di Performance Shares 2022-2024*" approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 29 aprile 2022 ai sensi dell'art. 114-*bis* del Testo Unico.

Regolamento del Piano: indica il regolamento contenente la disciplina di attuazione, nonché i principi e le regole di funzionamento del Piano di *Performance Shares* 2022-2024.

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).

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.

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 Nomine e 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 e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 Cod. Civ., dei componenti degli organi di controllo, come definita dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione) per l'anno successivo, 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 precedente; e
- delibera sugli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati a componenti del Consiglio di Amministrazione, dipendenti, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-*bis* del Testo Unico.

(b) *Consiglio di Amministrazione*

In tema di remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato Nomine e Remunerazione; almeno un componente di suddetto Comitato deve possedere una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive; il Consiglio di Amministrazione valuta le competenze del soggetto al momento della nomina;
- definisce e rivede, ove opportuno, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, la politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;

- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione;
- approva la Relazione redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico;
- predispose, con l'ausilio del Comitato Nomine e Remunerazione, gli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 114-bis del Testo Unico; e
- attua gli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari, con l'ausilio del Comitato Nomine e Remunerazione, su delega dell'Assemblea degli Azionisti.

(c) ***Collegio Sindacale***

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

(d) ***Comitato Nomine e Remunerazione***

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

(e) ***Amministratori esecutivi***

In tema di remunerazioni, gli amministratori esecutivi:

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

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

3. COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE

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

Alla data della presente Relazione, il Comitato Nomine e Remunerazione risulta composto da tre consiglieri, nelle persone dei Signori Pamela Morassi, in qualità di presidente, e Anna Maria Artoni, entrambi amministratori non esecutivi e indipendenti, nonché del Sig. Massimo Lucchini, amministratore non esecutivo.

I membri del Comitato possiedono una adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria. Al momento della nomina, il Consiglio di Amministrazione ha valutato e ritenuto adeguato il profilo delle competenze dei componenti il Comitato Nomine e Remunerazione.

Il Comitato Nomine e Remunerazione è dotato di un proprio regolamento interno aggiornato, da ultimo, in data 30 novembre 2022, che disciplina la composizione, i compiti e le modalità di svolgimento del Comitato.

3.2 Competenze e modalità di funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazione

Il Comitato Nomine e Remunerazione, in materia di remunerazione, ha il compito di:

- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche e dei dirigenti apicali della Società e del Gruppo, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance; e
- valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti apicali.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, il Comitato ha facoltà di accedere alle informazioni necessarie allo svolgimento dei propri compiti, nonché di avvalersi dell'ausilio delle funzioni organizzative aziendali ovvero di consulenti esterni, a spese della Società.

4. LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

4.1 Politica, finalità e durata

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) ad esempio il fatturato, l'*EBITDA Adjusted*, il flusso monetario della gestione operativa per quanto riguarda la remunerazione variabile di breve periodo e (b) il *Total Shareholder Return* e il Flusso Monetario della Gestione Operativa (FMO) per quanto riguarda il Piano di *Performance Shares 2022-2024*, tutti dati finanziari e di *performance* 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.
 - la coerenza con il perseguimento degli interessi a **lungo termine** dell'Emittente è altresì garantita dal Piano di Performance 2022-2024, ossia da un piano di compensi basato sull'attribuzione gratuita di azioni ordinarie della Società in funzione del livello di raggiungimento di obiettivi di *performance* predefiniti da verificarsi al termine di un periodo di *vesting* triennale;
- (iii) contribuisce alla sostenibilità della Società in quanto fa dipendere gran parte della remunerazione alla creazione di valore di lungo periodo per gli azionisti e per la Società nel suo complesso, stimolando comportamenti finalizzati ad aumentarne il valore complessivo e incentivando l'allineamento degli interessi del *management* a quelli degli azionisti in un'ottica di creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- (iv) è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società in quanto è costruita sulla base di principi di equità, parità di trattamento e meritocrazia, in considerazione dell'impegno e delle responsabilità connesse al ruolo ed alle deleghe di ciascun destinatario, con l'obiettivo di non generare situazioni di squilibrio ingiustificato tra le remunerazioni accordate ai componenti degli organi sociali e ai dirigenti con responsabilità strategiche e il compenso attribuito ai dipendenti.
- (v) prevede che a tutti gli amministratori sia riconosciuto un compenso determinato all'atto della nomina dall'Assemblea degli Azionisti. Quest'ultima, infatti, stabilisce l'importo lordo spettante ad ogni singolo amministratore ovvero all'intero Consiglio di Amministrazione per la durata dell'incarico. Tale remunerazione annua lorda non è legata al raggiungimento di risultati economici, bensì alle competenze, alla professionalità e all'impegno richiesto a ciascun amministratore per lo svolgimento del proprio incarico;
- (vi) prevede che agli amministratori esecutivi investiti di particolari cariche, in aggiunta al compenso fisso spettante in qualità di membro del Consiglio di

Amministrazione e determinato all'atto di nomina dall'Assemblea degli Azionisti, possa essere riconosciuto dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, un compenso aggiuntivo formato da una componente fissa e da una componente variabile, le quali siano adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenendo anche in considerazione il settore di attività in cui opera l'Emittente;

- la **componente fissa** di tale 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 di seguito), 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 periodo che di medio-lungo periodo (Piano di *Performance Shares 2022-2024*);
- (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 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 o individuali;
 - 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 di seguito), predeterminati e particolarmente sfidanti che tengono conto del ruolo dei dirigenti con responsabilità strategiche, dell'impegno agli stessi richiesto per lo svolgimento dei propri compiti nonché del posizionamento della Società sul mercato, delle dimensioni e delle prospettive di sviluppo della stessa; inoltre, la componente variabile è anche in questo caso parametrata al raggiungimento di obiettivi di *performance* di breve periodo e di medio-lungo periodo (Piano di *Performance Shares 2022-2024*);

- (viii) prevede che il Consiglio di Amministrazione possa introdurre specifici meccanismi volti a prevenire l'insorgere di controversie e a limitare i rischi di un contenzioso in ipotesi di anticipata cessazione del rapporto di amministrazione o dirigenziale per specifiche cause (ad esempio, dimissioni e/o revoca con o senza giusta causa ecc.).

La presente politica di remunerazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 24 marzo 2023, si pone in linea di sostanziale continuità rispetto alla precedente. Le modifiche apportate si pongono da un lato nell'ottica di un continuo miglioramento della chiarezza espositiva e dell'altro si sono rese necessarie per l'aggiornamento della medesima rispetto all'evolversi del *business* e dell'organizzazione della Società e dell'intervenuta assunzione e individuazione dei dirigenti con responsabilità strategiche. Nella definizione della politica di remunerazione sono stati presi in considerazione anche i voti espressi nell'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 29 aprile 2022 nel corso della quale il 100% degli azionisti presenti in Assemblea (pari all'79,511% dei diritti di voto complessivi) ha approvato la prima sezione della Relazione, e si è espressa in senso favorevole sulla seconda sezione della stessa.

La politica di remunerazione è riferita ad un arco temporale annuale.

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 e medio-lungo periodo in relazione alle diverse tipologie di destinatari. I principali elementi e le caratteristiche della politica di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche sono sintetizzati nella tabella di seguito riportata.

Tipologia di remunerazione	Caratteristiche	Dettagli
<p>Remunerazione fissa</p>	<p>E' sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance della remunerazione variabile</p>	<p><u>Presidente</u> Compenso annuo lordo: Euro 400.000 (di cui Euro 100.000 come consigliere ed Euro 300.000 come amministratore investito di particolari cariche)</p> <p><u>AD/DG</u> <u>Compenso per la carica di AD:</u> Euro 100,000 annui lordi (di cui Euro 12.500 come consigliere ed Euro 87.500 come amministratore investito di particolari cariche) <u>Compenso come DG:</u> Euro 260.000 annui lordi</p> <p><u>DRS</u> Commisurata al ruolo ricoperto e alle responsabilità assegnate.</p>
<p>Incentivazione variabile di breve termine (MBO)</p>	<p>Piano basato sui risultati raggiunti a breve termine, nell'arco temporale annuale a fronte di obiettivi prefissati. Entry Gate: rispetto del <i>covenant</i> finanziario al 31/12/2023</p>	<p><u>Presidente</u> Incentivo target: 50% del compenso fisso</p> <p><u>AD/DG</u> Incentivo target: 60%</p>

	<p><u>Indicatori di performance economico-finanziari</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • EBITDA Adjusted • Fatturato • Operating Cash Flow <p>Presidente: peso 100% AD-DG: peso 70% DRS: peso 50%</p> <p><u>Obiettivi legati a specifiche valutazioni, responsabilità e/o progetti speciali</u></p> <p>AD-DG: peso 30% DRS: peso 50%</p>	<p>Overperformance: 75% del compenso fisso come AD e della retribuzione annua lorda come DG.</p> <p><u>DRS</u> Incentivo target differenziato in base al ruolo assegnato fino al 50% della RAL. In caso di <i>over performance</i> 120% dell'incentivo target</p>
<p>Incentivazione variabile di lungo termine (Piano di Performance Shares 2022-2024)</p>	<p>AD/DG e DRS</p> <p>Sistema di incentivazione variabile che prevede l'assegnazione di diritti a ricevere a titolo gratuito azioni ordinarie della Società sulla base di criteri di <i>performance</i> su un arco temporale di medio lungo termine.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Periodo di performance: triennale - Soglia di accesso (Entry Gate): <i>Total Shareholder Return (TSR) ≥ 50%</i> del TSR Target - Indicatori di performance: <ul style="list-style-type: none"> - (50%) <i>Flusso Monetario della gestione operativa</i> - (50%) <i>Total Shareholder Return (TSR)</i> - Assegnazione delle azioni maturate (su richiesta del beneficiario) <ul style="list-style-type: none"> - fino al 50% entro il 31/12/2025 - il restante dal 1/1/2026 al 31/12/2026 - Holding Period: AD-DG: 3 anni per il 30% delle azioni consegnate DRS: 2 anni il 30% delle azioni consegnate - Clausole di <i>malus</i> e <i>clawback</i> 	<p><u>AD/DG</u> Incentivo target: 2,5 volte la somma del compenso fisso come AD e della retribuzione annua lorda come DG</p> <p><u>DRS</u> Incentivo target differenziato in base al ruolo assegnato fino al 2,5 volte la RAL</p>
<p>Benefits</p>	<p>I <i>benefit</i> rappresentano una componente del pacchetto retributivo. Si differenziano in base ai destinatari in linea con la normativa di riferimento.</p>	<p>Principali tipologie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - previdenza complementare; - assistenza sanitaria integrativa; - coperture assicurative (spese mediche, morte, invalidità permanente); - autovettura ad uso promiscuo; - alloggio.
<p>Ulteriori elementi</p>	<p><u>Trattamenti speciali in caso di cessazione della carica/rapporto di lavoro:</u> riconosciuti a determinate condizioni e a fronte della sottoscrizione di un verbale di conciliazione in sede protetta contenente ampie rinunce in relazione al rapporto intercorso.</p> <p><u>Patti di non concorrenza</u></p> <p><u>Solo per DRS (no AD-DG e Presidente):</u> bonus straordinario una tantum per rafforzare l'<i>attraction</i>, la <i>retention</i>, ovvero nel caso in cui si ritenga di premiare le <i>performance</i> più distintive, nonché di remunerare sforzi particolarmente rilevanti nell'ambito di operazioni o progetti di carattere straordinario</p>	<p><u>AD-DG</u> 24 mensilità in caso di cessazione anticipata 12 mensilità in caso di mancato rinnovo alla scadenza PNC: 12 mesi</p> <p><u>DRS</u> 24 mensilità in caso di licenziamento senza giusta causa PNC: 12 mesi</p>

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 2022 ha determinato il compenso spettante al Consiglio di Amministrazione per il mandato 2022-2024 in complessivi Euro 200.000 annui lordi, da suddividersi tra tutti i membri del Consiglio e da intendersi *pro rata temporis* e ha inoltre deliberato di riconoscere a ciascun amministratore un gettone di presenza pari ad Euro 500 per ogni riunione consiliare cui lo stesso abbia partecipato, comprensivo di ogni spesa o costo che il Consigliere dovesse sostenere per la partecipazione alla riunione stessa.

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

B. Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori non esecutivi

La remunerazione degli amministratori non esecutivi è commisurata alle competenze, alla professionalità e all'impegno richiesto a ciascuno di essi per lo svolgimento del proprio ruolo. Non è previsto il riconoscimento di una remunerazione variabile e gli amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari.

C. Politica retributiva seguita con riferimento alla partecipazione ai comitati

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

La Società, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2022, ha stabilito di corrispondere un compenso specifico, pari ad Euro 7.500 su base annua, agli amministratori che siano anche membri di un comitato interno al Consiglio di Amministrazione stesso, segnatamente il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e il Comitato Nomine e Remunerazione e di Euro 15.000 su base annua per il Presidente dei Comitati.

E' stato inoltre previsto che a ciascun membro del Comitato per le operazioni con parti correlate siano riconosciuti Euro 500 a titolo di gettone per ogni riunione del Comitato medesimo a cui abbia partecipato.

D. Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori indipendenti

La remunerazione degli amministratori indipendenti, al pari di quella degli altri amministratori non esecutivi, è commisurata alle competenze, alla professionalità e all'impegno richiesto a ciascuno di essi per lo svolgimento del proprio ruolo. Non è

previsto il riconoscimento di una remunerazione variabile e gli stessi non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari.

E. Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori esecutivi

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

- una **componente fissa**, definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle particolari cariche assunte;
- una **componente variabile annuale**, di importo massimo prestabilito, commisurata al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* e/o ai risultati economici conseguiti dalla Società nel **breve periodo**; e
- una **componente variabile di medio-lungo termine**, basata sull'assegnazione di azioni e commisurata al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* conseguiti dalla Società nel **medio-lungo periodo** (Piano di *Performance Shares* 2022-2024).

La *componente fissa* di tale 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 24 marzo 2023, il Consiglio di Amministrazione ha determinato i compensi da riconoscere agli amministratori investiti di particolari cariche per l'esercizio 2023 in Euro 387.500, quale ammontare complessivo lordo fisso, ripartendo detto importo come segue in continuità con l'esercizio precedente: al Signor Stefano Landi, in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione, Euro 300.000 e al Signor Cristiano Musi, in qualità di Amministratore Delegato della Società, Euro 87.500, entrambi da intendersi in aggiunta al compenso come consiglieri sopra indicato.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale percepisce altresì, quale remunerazione per l'incarico di Direttore Generale nell'ambito di un rapporto di lavoro dirigenziale con la Società, una retribuzione annua lorda fissa pari ad Euro 260.000.

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

Con riferimento alla *remunerazione variabile di breve periodo*, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha determinato la remunerazione variabile da corrispondere in favore degli amministratori esecutivi come segue.

Per quanto riguarda la misura della remunerazione variabile di breve periodo è previsto che:

- (a) per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, l'ammontare della suddetta remunerazione variabile sarà pari al 60% della remunerazione fissa annua lorda spettante (inclusiva della retribuzione fissa percepita in qualità di Direttore Generale e dell'emolumento fisso percepito in qualità di Amministratore Delegato) nel caso di raggiungimento degli obiettivi al target e al 75% in caso di *over performance* (come di seguito identificata);
- (b) per gli altri amministratori esecutivi, l'ammontare massimo della suddetta remunerazione variabile sarà pari al 50% della rispettiva remunerazione fissa annua lorda sia nel caso in cui gli obiettivi siano raggiunti a livello *target* sia nel caso di *over performance*;
- (c) qualora nessuno degli obiettivi individuati dovesse essere raggiunto, nulla sarà corrisposto a titolo di remunerazione variabile agli amministratori esecutivi;

Il riconoscimento della remunerazione variabile di breve periodo è in primo luogo condizionato al rispetto al 31 dicembre 2023 del *covenant* finanziario di cui al contratto di finanziamento in pool e al contratto di finanziamento con garanzia SACE (cd. “**Entry Gate**”). In caso di mancato rispetto di quanto sopra non verrà erogata alcuna remunerazione variabile, anche a fronte del raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Ferma la condizione di cui sopra, la remunerazione variabile di breve periodo è poi subordinata al raggiungimento dei seguenti obiettivi aziendali di natura economico-finanziaria, con un peso pari al 100% per quanto riguarda il Presidente e pari al 70% per quanto riguarda l'AD-DG.

- EBITDA *Adjusted*
- Fatturato
- *Operating Cash Flow*

La soglia di raggiungimento minima sarà il 90% dell'obiettivo target a cui corrisponderà il pagamento del 100% della quota di remunerazione variabile collegata agli obiettivi aziendali. In caso di mancato raggiungimento della soglia del 90% anche solo di uno dei tre obiettivi non verrà erogata alcuna remunerazione variabile collegata agli obiettivi aziendali.

Per l'AD-DG il restante 30% della remunerazione variabile di breve periodo è legata al raggiungimento di obiettivi specifici così suddivisi:

- 15% valutazione della performance complessiva da parte del Consiglio di Amministrazione;
- due obiettivi specifici su progetti strategici con un peso del 7,5% ciascuno.

Per il solo AD-DG, in caso di *over performance* e quindi:

- di raggiungimento di almeno il 105% di tutti e tre gli obiettivi aziendali; **e**
- di raggiungimento del 100% degli obiettivi individuali specifici

verrà riconosciuta una remunerazione variabile pari al 75% della remunerazione fissa come sopra determinata.

Con riferimento alla remunerazione variabile di medio-lungo periodo, si veda il successivo paragrafo G contenente una descrizione del Piano di *Performance Shares* 2022-2024.

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

Con decorrenza dal 1 gennaio 2023, la Società ha ritenuto di identificare tre dirigenti con responsabilità strategiche, oltre all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, Sig. Cristiano Musi, ovvero il *Chief Operating Office*, il *Chief Financial Officer* e il *Chief Technology Officer*.

La remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche che non rivestano anche la carica di amministratore esecutivo, è suddivisa in una componente fissa e in una componente variabile.

La *remunerazione fissa* è sufficiente a remunerare la prestazione del dirigente nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* aziendali e individuali. Rispetto alla remunerazione percepita dal 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 e di medio-lungo periodo.

Con riferimento alla *remunerazione variabile di breve periodo* l'ammontare della remunerazione erogabile a fronte del raggiungimento del 100% degli obiettivi prefissati (*i.e.*, valore target) è determinato in base ad una percentuale della retribuzione annua fissa lorda differenziata in base al ruolo ricoperto ed alle responsabilità assegnate: per i dirigenti con responsabilità strategiche è previsto un valore target fino al 50% della RAL.

Il riconoscimento della remunerazione variabile è condizionata in primo luogo al rispetto del *covenant* al 31 dicembre 2023 (cd. *Entry Gate*) come sopra individuato anche per gli amministratori investiti di particolari cariche. In caso di mancato rispetto del *covenant* non verrà erogata alcuna remunerazione variabile, anche a fronte del raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Ferma la condizione di cui sopra, la remunerazione variabile di breve periodo è poi subordinata al raggiungimento dei seguenti obiettivi aziendali di natura economico-finanziaria, con un peso pari al 50%.

- EBITDA Adjusted
- Fatturato
- Operating Cash Flow

La soglia di raggiungimento minima sarà il 90% dell'obiettivo target a cui corrisponderà il pagamento del 100% della quota di remunerazione variabile collegata

agli obiettivi aziendali. In caso di mancato raggiungimento del 90% anche solo di uno dei tre obiettivi non verrà erogata alcuna remunerazione variabile collegata agli obiettivi aziendali.

Il restante 50% della remunerazione variabile di breve periodo è legata al raggiungimento di tre obiettivi differenziati a seconda del ruolo ricoperto, legati a specifiche responsabilità e/o progetti speciali. Ciascuno degli obiettivi ha un peso pari al 33% del 50% della remunerazione variabile di breve periodo. In caso di *over performance* e quindi:

- di raggiungimento di almeno il 105% di tutti e tre gli obiettivi aziendali; **e**
- di raggiungimento del 100% degli obiettivi individuali specifici

verrà riconosciuta una remunerazione variabile pari al 120% della remunerazione variabile al *target*.

Con riferimento alla *remunerazione variabile di medio-lungo periodo*, si veda il successivo paragrafo G contenente una descrizione del Piano di *Performance Shares* 2022-2024.

Con il preciso fine di rafforzare l'*attraction*, la *retention* e la fidelizzazione delle risorse chiave per la crescita e lo sviluppo del Gruppo, ovvero nel caso in cui si ritenga di premiare le *performance* più distintive, nonché di remunerare sforzi particolarmente rilevanti nell'ambito di operazioni o progetti di carattere straordinario, la Società si riserva la possibilità di elargire forme di remunerazione straordinaria (c.d. bonus *una tantum*) e previa approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, fermi restando i presidi in materia di operazioni con parti correlate, ove applicabili.

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

Il Consiglio di Amministrazione in data 29 marzo 2022 e l'Assemblea degli Azioni in data 29 aprile 2022 hanno approvato il "Piano di *Performance Shares* 2022-2024" (il "**Piano di *Performance Shares* 2022-2024**" o "**Piano**") che prevede per i beneficiari l'attribuzione di diritti a ricevere a gratuitamente azioni ordinarie della Società (nella misura di una azione assegnata per ogni diritto attribuito) subordinatamente al superamento di un *entry gate* e al raggiungimento di obiettivi di *performance* da verificarsi al termine di un periodo di *vesting* triennale.

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

Il Piano costituisce un valido strumento per la fidelizzazione e l'incentivazione dei Beneficiari, quali soggetti che rivestono un ruolo chiave nel raggiungimento degli obiettivi della Società e più in generale del Gruppo, nonché per allineare gli interessi delle risorse chiave aziendali a quelli degli azionisti.

Il Piano ha l'obiettivo di:

- allineare gli interessi dei beneficiari a quelli degli azionisti e degli investitori;

- legare la remunerazione dei beneficiari, considerandone il ruolo e le funzioni rilevanti nella Società o nelle controllate all'effettivo rendimento della Società nonché alla creazione di nuovo valore e al raggiungimento di obiettivi specifici prefissati di medio-lungo periodo;
- sviluppare politiche di *retention* per fidelizzare i soggetti beneficiari ed incentivarne la permanenza all'interno della Società o delle controllate; e
- avviare politiche di *attraction* verso figure manageriali e professionali di talento.

Il Piano di *Performance Shares* 2022-2024 prevede – previo superamento di un *entry gate* e subordinatamente al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*, ai termini e alle condizioni stabiliti dal Regolamento del Piano – l'attribuzione di diritti a ricevere a titolo gratuito complessive massime n. 1.963.001 azioni ordinarie della Società (nella misura di una azione assegnata per ogni diritto attribuito) a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società, dei dirigenti con responsabilità strategiche e di altri *manager* individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, in funzione del livello di contributo al *business*, di autonomia e complessità della posizione ricoperta. Il valore dell'attribuzione iniziale di diritti a ricevere azioni non eccede un importo pari a 2,5 volte la remunerazione annua fissa lorda per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale (inclusiva della retribuzione fissa percepita in qualità di dirigente e Direttore Generale e dell'emolumento fisso percepito in qualità di Amministratore Delegato) e a 2,5 volte la retribuzione annua lorda fissa per i dirigenti con responsabilità strategiche.

La competenza per l'esecuzione del Piano di *Performance Shares* 2022-2024 spetta al Consiglio di Amministrazione il quale è incaricato della gestione ed attuazione del piano stesso, avvalendosi del supporto istruttorio e consultivo del Comitato Nomine e Remunerazione.

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

L'attribuzione di azioni ordinarie Landi Renzo è subordinata al superamento di un *entry gate* e al raggiungimento 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 Nomine e Remunerazione, successivamente al termine del periodo di *vesting* nei termini previsti dal Regolamento del Piano.

L'assegnazione delle azioni, è innanzitutto subordinata al raggiungimento – al termine del periodo di *vesting* – dell'obiettivo legato al TSR in misura pari ad almeno il 50% (*entry gate*). Non verrà quindi assegnata alcuna azione nel caso in cui l'*entry gate* non sia soddisfatto, anche laddove, in ipotesi, il FMO sia superiore alla soglia minima di maturazione.

Subordinatamente al superamento dell'*entry gate*, l'assegnazione delle azioni è altresì subordinata al raggiungimento degli obiettivi di *performance* al termine del periodo di *vesting* che sono stati così individuati:

- *Total Shareholder Return* (peso relativo 50%);
- Flusso Monetario della Gestione Operativa o FMO (peso relativo 50%).

Il raggiungimento degli obiettivi di performance determinerà l'assegnazione delle azioni come segue:

<i>TSR</i>	% delle Azioni assegnabili
Inferiore al 50% del <i>TSR Target</i>	0%
Pari o superiore al 50% e inferiore al 75% del <i>TSR Target</i>	50%
Pari o superiore al 75% e inferiore al 100% del <i>TSR Target</i>	75%
Pari o superiore al 100% del <i>TSR Target</i>	100%

<i>FMO</i>	% delle Azioni assegnabili
Inferiore al 70% del <i>FMO Target</i>	0%
Pari o superiore al 70% e inferiore al 90% del <i>FMO Target</i>	50%
Pari o superiore al 90% e inferiore al 100% del <i>FMO Target</i>	75%
Pari o superiore al 100% del <i>FMO Target</i>	100%

A partire dalla data in cui la Società avrà comunicato ai beneficiari il raggiungimento degli obiettivi di *performance* e il numero delle azioni assegnabili, i beneficiari potranno richiedere l'assegnazione di tutte o di parte delle azioni assegnabili come segue:

- a) fino al 31/12/2025 il beneficiario potrà chiedere l'assegnazione di un numero massimo di azioni pari al 50% delle azioni assegnabili;
- b) dal 1/1/2026 al 31/12/2026 il beneficiario potrà chiedere l'assegnazione di tutte le azioni assegnabili rispetto alle quali non abbia già richiesto l'assegnazione ai sensi del precedente punto (a).

In alternativa al trasferimento delle azioni assegnabili, il beneficiario potrà richiedere alla Società, per tutte o parte delle azioni richieste - ai termini e alle condizioni che verranno indicate nel Regolamento del Piano - che le stesse siano cedute sul mercato, consentendo al beneficiario di percepire un importo corrispondente al prezzo di cessione delle azioni, al netto delle relative ritenute di legge, e fermi restando i termini di liquidazione previsti dai regolamenti del mercato, nei limiti e alle condizioni previsti dalla normativa applicabile e dal codice di *Internal Dealing* di volta in volta applicabile (*cash settlement*).

Fermo restando quando previsto in tema di *cash settlement*, i beneficiari avranno l'obbligo di detenere un numero di azioni almeno pari al 30% delle azioni consegnate (*lock-up*):

- (i) per quanto riguarda l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, per 3 anni dalla data di consegna delle azioni; e
- (ii) per quanto riguarda gli altri beneficiari, per un periodo di 2 anni dalla data di consegna delle azioni.

In caso di adesione al *cash settlement*, il Regolamento del Piano prevede meccanismi idonei a far sì che i beneficiari mantengano comunque un investimento in azioni pari al 30% (trenta per cento) delle azioni oggetto di consegna e/o dei proventi netti incassati.

Nel caso in cui, alla data di consegna delle Azioni, il Beneficiario già detenga azioni, quest'ultimo potrà darne evidenza alla Società e tali azioni saranno conteggiate ai fini della verifica del rispetto da parte del beneficiario degli obblighi del *lock-up* secondo modalità e termini che sono stabiliti nel Regolamento del Piano.

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

Il Piano di *Performance Shares* 2022-2024 prevede quale condizione per la partecipazione al piano medesimo la sussistenza 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 "***Bad Leaver***", ossia qualsiasi ipotesi in cui vi sia la cessazione del rapporto per cause diverse da:
 - qualora il beneficiario sia titolare di un rapporto di lavoro dipendente: (i) dimissioni volontarie finalizzate alla richiesta di ammissione al trattamento pensionistico o (ii) licenziamento senza giusta causa o senza giustificato motivo;
 - qualora il beneficiario sia titolare di un rapporto di amministrazione, (i) revoca senza giusta causa o (ii) scadenza del termine legale di nomina e mancato rinnovo del mandato (in assenza di circostanze che avrebbero legittimato una revoca per giusta causa) o (iii) malattia o impedimento che comporti l'incapacità

e/o l'impossibilità del beneficiario di svolgere con continuità il rapporto di amministrazione.

- ipotesi di "**Good Leaver**", ossia tutte le ipotesi di cessazione del rapporto diverse dalle ipotesi di *Bad Leaver*.

In caso di cessazione del rapporto a seguito di un'ipotesi di *Bad Leaver* 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*, il beneficiario conserverà il diritto di partecipare al Piano, tuttavia qualora la cessazione avvenga:

- nel corso del periodo di *vesting*, i diritti a ricevere azioni matureranno su base *pro-rata temporis* in proporzione al periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione durante il periodo di *vesting*, fermo restando la verifica del superamento dell'*entry gate* e il raggiungimento degli obiettivi di *performance* al termine del periodo di *vesting*;
- successivamente al termine del periodo di *vesting* il beneficiario potrà richiedere l'assegnazione un'unica soluzione di tutte le azioni assegnabili.

Resta comunque salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di disciplinare casi particolari fissando di volta in volta il numero di diritti a ricevere azioni che potranno essere ancora oggetto di assegnazione e i relativi termini e condizioni.

(d) **Claw-back**

Il Piano prevede clausole di *claw-back*. In particolare, nei casi in cui, entro il 3° (terzo) anno successivo alla comunicazione di maturazione dei diritti a ricevere azioni, risultasse, sulla base di circostanze oggettive, che l'*entry gate* e gli obiettivi di *performance* siano stati consuntivati dal Consiglio di Amministrazione sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati ovvero che il Beneficiario abbia tenuto comportamenti contrari a disposizioni di legge e/o a norme aziendali (violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o Codice Etico ex D. Lgs. 231/2001 o procedure interne della Società o delle Controllate) e/o al Regolamento –, la Società potrà esercitare il diritto di *claw-back*, imponendo al beneficiario la restituzione in tutto o in parte delle azioni consegnate oppure il trasferimento alla Società di un importo pari al loro valore al momento della comunicazione di maturazione dei diritti, ovvero, in caso di *cash settlement*, la restituzione in tutto o in parte delle somme a tale titolo incassate dal beneficiario.

Inoltre, nei casi in cui, entro il 12° (dodicesimo) mese successivo alla data di scadenza del Piano:

- (a) il Beneficiario sia stato licenziato o revocato per giusta causa; ovvero
- (b) la Società accerti, in relazione a un beneficiario rispetto al quale il rapporto di lavoro o di amministrazione sia cessato successivamente alla data in cui è avvenuta la comunicazione di maturazione dei diritti a ricevere azioni, la sussistenza di

circostanze che, se note, avrebbero legittimato la cessazione del rapporto per giusta causa prima della data in cui è avvenuta la comunicazione di maturazione dei diritti a ricevere azioni,

la Società potrà esercitare il diritto di *claw-back*, imponendo al Beneficiario la restituzione in tutto o in parte delle azioni consegnate oppure il trasferimento alla Società di un importo pari al loro valore alla data di consegna delle azioni, ovvero, in caso di *cash settlement*, la restituzione in tutto o in parte delle somme a tale titolo incassate dal Beneficiario.

Per maggiori informazioni sul Piano 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*.

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.

In particolare sono previsti benefici non monetari quale l'assegnazione di un'auto aziendale, la concessione di un alloggio, polizze vita e sanitarie aggiuntive rispetto alle coperture assicurative e assistenziali obbligatorie, nei termini da concordarsi con l'ufficio del personale.

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

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, fatto salvo quanto previsto in relazione al periodo di *lock-up* del Piano di *Performance Shares* 2022-2024.

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)

Sono previsti a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società trattamenti nel caso di cessazione dalla carica di amministratore delegato e/o cessazione del rapporto di lavoro dirigenziale con la Società (i) ad iniziativa della Società senza giusta causa, ovvero (ii) in caso di dimissioni dell'Amministratore Delegato per giusta causa imputabile alla Società 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, si verifichi una delle suddette ipotesi di cessazione anticipata, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale 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, e (ii) dell'emolumento fisso percepito in qualità di Amministratore Delegato) e della remunerazione variabile di breve periodo (calcolata al valore *target*).

Inoltre, in caso di revoca e/o mancato rinnovo della carica o delle deleghe attribuite alla naturale scadenza del mandato, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale 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, e (ii) dell'emolumento fisso percepito in qualità di Amministratore Delegato) e della remunerazione variabile di breve periodo (calcolata al valore *target*).

Le indennità di cui sopra verranno corrisposte previa sottoscrizione di un accordo transattivo, da formalizzarsi nei modi e nelle forme indicati dalla Società, avente ad oggetto la cessazione della carica e del rapporto di lavoro dirigenziale, la previsione di ampie rinunce reciproche in relazione al rapporto intercorso e alla sua cessazione, nell'ambito di una transazione generale e novativa.

Sono altresì previsti nei confronti dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale impegni di non concorrenza e divieti di storno post contrattuali per un periodo di 12 mesi dalla data di cessazione. A fronte dell'assunzione di tali impegni è prevista l'erogazione a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, un importo lordo pari a 12 mesi della remunerazione fissa (inclusiva (i) della retribuzione fissa percepita in qualità di dirigente e Direttore Generale, e (ii) dell'emolumento fisso percepito in qualità di Amministratore Delegato 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 di tale cessazione, è previsto che l'Amministratore Delegato e Direttore Generale rimanga a disposizione nel miglior interesse della Società, per un tempo ragionevole da concordarsi 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* 2022-2024, si veda la sezione G (c) che precede.

Per quanto riguarda alcuni dei dirigenti con responsabilità strategiche sono in essere accordi che prevedono, in ipotesi di licenziamento non sorretto da giusta causa, la corresponsione di un trattamento convenzionale, comprensivo dell'indennità sostitutiva del preavviso e di ogni altra indennità prevista dal CCNL in caso di cessazione del rapporto di lavoro (con la sola eccezione del TFR e delle competenze di fine rapporto

previste per legge) pari a 24 mensilità di retribuzione. Tale trattamento viene riconosciuto a fronte della sottoscrizione di un verbale di conciliazione in sede protetta contenente ampie rinunce in relazione al rapporto di lavoro e alle eventuali cariche societarie intercorse.

Per alcuni dirigenti con responsabilità strategiche è inoltre previsto un patto di non concorrenza della durata di 12 mesi con un corrispettivo pari a circa il 30% della retribuzione annua lorda nel caso in cui al dirigente venga contestualmente riconosciuto all'atto della cessazione del rapporto di lavoro il trattamento convenzionale di cui al paragrafo precedente e pari a circa il 60% della retribuzione annua lorda nel caso in cui tale trattamento non venga corrisposto.

E' comunque possibile stipulare con i dirigenti con responsabilità strategiche patti di non concorrenza della durata massima di 12 mesi e con un corrispettivo massimo pari ad una annualità di retribuzione fissa lorda.

Non è prevista l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari per un periodo successivo alla cessazione del rapporto

E' possibile la stipulazione di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione della carica di amministratore.

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 la Società non 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 2022-2024, l'Assemblea degli Azionisti riunitasi in data 29 aprile 2022 ha stabilito un compenso annuo lordo *pro rata temporis*, rispettivamente di Euro 35.000 per il Presidente del Collegio Sindacale e di Euro 25.000 per i sindaci effettivi, per ciascuno degli esercizi che si chiuderanno al 31 dicembre 2022, 2023 e 2024 oltre al rimborso delle spese documentate sostenute nell'esercizio della funzione, come previsto dallo Statuto. Il compenso è così determinato avuto riguardo a criteri quali competenze professionali ed esperienze dei singoli membri nonché dell'impegno temporale richiesto per lo svolgimento dell'incarico.

M. Circostanze eccezionali

Come previsto dal comma 3-bis dell'art.123-ter del TUF, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale nonché nel rispetto della procedura per le operazioni con

parti correlate, può, in circostanze eccezionali, derogare temporaneamente agli elementi della remunerazione previsti al paragrafo 4.2, della presente Sezione I della politica di remunerazione. Per circostanze eccezionali si intendono situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

A tal fine, si riportano a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, alcune fattispecie da potersi considerare circostanze eccezionali:

- la necessità/opportunità di inserire/sostituire, un ruolo apicale per la Società e/ il Gruppo, dovendo negoziare in tempi rapidi il trattamento retributivo, laddove i vincoli contenuti nella politica approvata potrebbero limitare la possibilità di attrarre manager con le professionalità richieste e più adeguate al conseguimento degli obiettivi della Società e/o del Gruppo;
- il verificarsi di variazioni del perimetro dell'attività d'impresa nel corso del periodo di validità della presente Relazione, quali ad esempio, l'acquisizione/cessione di un business significativo il cui impatto non era prevedibile ex ante;
- la possibilità di corrispondere entry bonus e/o retention bonus al fine di favorire l'acquisizione e/o la retention di risorse apicali ritenute necessarie per il conseguimento degli obiettivi strategici della Società e/o del Gruppo.

Eventuali deroghe, che possono riguardare uno o più elementi della presente Relazione, verranno rese note attraverso la successiva relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, corredate dalle motivazioni che hanno spinto la Società ad avvalersi di tale facoltà di deroga.

SEZIONE II

PRIMA PARTE

1. COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Stefano Landi, Presidente del Consiglio di Amministrazione e consigliere esecutivo

Nel corso dell'Esercizio 2022, 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 3.915 ed Euro 7.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Per quanto riguarda la remunerazione variabile di breve termine non è stato erogato alcun compenso non sussistendone i relativi presupposti.

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	2021	2022
Remunerazione totale del Sig. Stefano Landi	526.326	407.305	408.249	411.415
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	191.851.965	142.454.705	241.994.319	306.297.000
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione	41.367	42.719	42.391	44.917

Cristiano Musi, consigliere esecutivo, amministratore delegato e direttore generale

Nel corso dell'Esercizio 2022, l'Amministratore Delegato, Sig. Cristiano Musi, ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione

¹ I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

adottata dalla Società – compensi per Euro 100.000, benefici non monetari pari ad Euro 4.294, ed Euro 7.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Nel corso dell'Esercizio 2022, il Sig. Cristiano Musi ha percepito un compenso pari ad Euro 260.000 lordi per la qualifica di dirigente e Direttore Generale della Società.

Per quanto riguarda la remunerazione variabile di breve termine non è stato erogato alcun compenso non sussistendone i relativi presupposti.

Per quanto riguarda il Piano di *Performance Shares* 2022-2024, di cui il Sig. Cristiano Musi è beneficiario in qualità di Direttore Generale, sono state attribuite n. 562.500 diritti a ricevere a gratuitamente azioni ordinarie della Società (nella misura di una azione assegnata per ogni diritto attribuito). Non sono state invece assegnate azioni in quanto non è ancora concluso il periodo di *vesting*.

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:²

Esercizio di riferimento	2019	2020	2021	2022
Remunerazione totale del Sig. Cristiano Musi	582.287	367.874	368.613	371.794
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	191.851.965	142.454.705	241.994.319	306.297
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione	41.367	42.719	42.391	44.917

Silvia Landi, consigliere non esecutivo

Nel corso dell'Esercizio 2022, 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 6.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

² I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

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:³

Esercizio di riferimento	2019	2020	2021	2022
Remunerazione totale della Sig.ra Silvia Landi	14.500	16.000	16.500	19.000
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	191.851.965	142.454.705	241.994.319	306.297.000
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione	41.367	42.719	42.391	44.917

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

Nel corso dell'Esercizio 2022, il consigliere indipendente Sig.ra Sara Fornasiero ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 12.500, Euro 7.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, ed Euro 12.534 a titolo di compensi quale Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e Euro 1.500 quale membro del Comitato Parti Correlate. In virtù del mandato precedente la sig.ra Fornasiero ha percepito Euro 2.425 quale membro del Comitato Nomine e Remunerazione e del Comitato Controllo e Rischi, nonché Euro 1.681 a titolo di compensi come componente dell'Organismo di Vigilanza della Società.

Inoltre, la Sig.ra Sara Fornasiero, nel corso dell'Esercizio 2022, ha percepito compensi pari ad Euro 5.000 come componente dell'Organismo di Vigilanza della controllata Safe S.p.A.

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

³ I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

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	2021	2022
Remunerazione totale della Sig.ra Sara Fornasiero	40.000	43.500	42.000	43.140
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	191.851.965	142.454.705	241.994.319	306.297.000
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente Sezione	41.367	42.719	42.391	44.917

Sergio Iasi, consigliere non esecutivo

Nel corso dell'Esercizio 2022, il consigliere non esecutivo Sig. Sergio Iasi ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 8.425, Euro 5.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, Euro 5.055 a titolo di compensi per la partecipazione al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità.

Massimo Lucchini, consigliere non esecutivo

Nel corso dell'Esercizio 2022, il consigliere non esecutivo Sig. Massimo Lucchini ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 8.425, Euro 5.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, Euro 5.055 a titolo di compensi per la partecipazione al Comitato Nomine e Remunerazione.

Andrea Landi, consigliere non esecutivo

Nel corso dell'Esercizio 2022, il consigliere non esecutivo, Sig. Andrea Landi, ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 8.425 ed Euro 5.000 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Pamela Morassi, consigliere non esecutivo indipendente

⁴ I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

Nel corso dell'Esercizio 2022, il consigliere indipendente Sig.ra Pamela Morassi ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 8.425, Euro 5.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, Euro 10.110 a titolo di compensi come Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione ed Euro 1.500 quale membro del Comitato Parti Correlate.

Anna Maria Artoni, consigliere non esecutivo indipendente

Nel corso dell'Esercizio 2022, il consigliere indipendente Sig.ra Anna Maria Artoni ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 8.425, Euro 5.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, Euro 10.110 a titolo di compensi per la partecipazione al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, al Comitato Nomine e Remunerazione e al Comitato Parti Correlate.

Si segna infine che nel corso dell'Esercizio 2022 sono stati erogati sino al termine del precedente mandato, in linea con la politica adottata dalla Società, i seguenti compensi ai membri del consiglio di amministrazione che non sono stati rieletti e segnatamente:

- Giovanna Domenichini, Presidente onorario e consigliere non esecutivo: compensi per Euro 4.890, e nessun gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione
- Vincenzo Russi, consigliere non esecutivo e indipendente: compensi per Euro 4.040, Euro 2.000 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, ed Euro 4.850 a titolo di compensi per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi ed al Comitato per la Remunerazione.
- Dario Patrizio Melpignano, consigliere non esecutivo: compensi per Euro 4.040 ed Euro 2.000 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.
- Angelo Iori, consigliere non esecutivo: compensi per Euro 4.040, Euro 2.000 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, ed Euro 4.850 a titolo di compensi per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi ed al Comitato Nomine e Remunerazione
- Paolo Emanuele Maria Ferrero, consigliere non esecutivo: compensi per Euro 4.040, nonché Euro 2.000 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

2. COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE

Fabio Zucchetti, Presidente del Collegio Sindacale

Nel corso dell'Esercizio 2022, 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 1.000 a titolo di rimborso spese.

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:⁵

Esercizio di riferimento	2019	2020	2021	2022
Remunerazione totale del dott. Fabio Zucchetti	23.685	35.744	35.652	36.000
Risultati del Gruppo in termini di fatturato	191.851.965	142.454.705	241.994.319	306.297.000
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione	41.367	42.719	42.391	44.917

Diana Rizzo, sindaco effettivo

Nel corso dell'Esercizio 2022, 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

Inoltre la dott.ssa Diana Rizzo ha percepito per la carica di sindaco effettivo nella controllata Metatron S.p.A Euro 3.397 (pro-rata temporis).

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:⁶

Esercizio di riferimento	2019	2020	2021	2022
Remunerazione totale della dott.ssa Diana Rizzo	25.000	25.000	25.000	28.897

⁵ I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

⁶ I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

Risultati del Gruppo in termini di fatturato	191.851.965	142.454.705	241.994.319	306.297.000
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti elencati nella presente sezione	41.367	42.719	42.391	44.917

Luca Aurelio Guarna

Nel corso dell'Esercizio 2022, il dott. Luca Aurelio Guarna ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 16.849.

Domenico Sardano, sindaco effettivo

Nel corso dell'Esercizio 2022 fino al termine del mandato precedente a seguito del quale non è stato rieletto, il Sig. Domenico Sardano ha percepito – in linea con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione adottata dalla Società – compensi per Euro 8.082, 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 nelle società controllate Safe S.p.A. e Safe&Cec S.r.l. compensi pari a, rispettivamente, Euro 10.000 ed Euro 5.000 ed Euro 5.096 (*pro-rata temporis*) per la carica di Presidente del Collegio Sindacale della controllata Metatron S.p.A

3. COMPENSI DEI DIRETTORI GENERALI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nel corso dell'Esercizio 2022 la Società non aveva individuato dirigenti con responsabilità strategiche ulteriori rispetto al Amministratore Delegato e Direttore Generale, dott. Cristiano Musi.

Per l'Esercizio 2022, 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.

Inoltre, nell'Esercizio 2022 non sono state attribuite indennità e/o altri benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro subordinato.

La Società ha tenuto conto del voto favorevole espresso dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 29 aprile 2022 sulla seconda sezione della politica in materia di remunerazione e dei compensi corrisposti per l'Esercizio 2021, applicando i medesimi criteri utilizzati per l'attribuzione dei compensi anche per l'Esercizio 2022.

SEZIONE II

SECONDA PARTE

Nelle tabelle che seguono sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio 2022 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 strategiche⁷

(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 e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto
Sergio Iasi	Vice Presidente	29/04/2022 - 31/12/2022	Approvazione e bilancio 2024		5.055	Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili			5.055		
	Compensi nella società che redige il bilancio				8.425 (emolumenti)					8.425		
	Compensi da controllate e collegate				5.500 (gettoni)					5.500		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale				13.925	5.055				0	18.980	
Stefano Landi	Presidente del Consiglio di Amministrazione e	01/01/2022 - 31/12/2022	Approvazione e bilancio 2024			Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio				100.000 (emolumenti per la carica di consigliere e Presidente del Consiglio)				3.915	411.415		

⁷ I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro. Nel corso del 2022 non sono stati individuati dirigenti con responsabilità strategiche

				300.000 (emolumenti per la funzione di amministratore e investito di particolari cariche)								
				7.500 (gettoni)								
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			407.500				3.915		411.415		
Cristiano Musi	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01/2022 – 31/12/2022	Approvazione e bilancio 2024			Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti per la carica di Consigliere)								
				87.500 (emolumenti per la carica di amministratore e delegato)				4.294		371.794		
				260.000 (retribuzione da lavoro dipendente)								
				7.500 (gettoni)								
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			367.500				4.294		371.794		
Silvia Landi	Consigliere	01/01/2022 – 31/12/2022	Approvazione e bilancio 2024			Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti)						19.000		

				6.500 (gettoni)								
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			19.000						19.000		
Massimo Lucchini	Consigliere	29/04/2022 - 31/12/2022	Approvazione e bilancio 2024			Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			8.425 (emolumenti) 5.500 (gettoni)	-					18.979		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			13.925	5.055					18.979		
Sara Fornasiero	Consigliere indipendente	01/01/2022 - 31/12/2022	Approvazione e bilancio 2024			Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.500 (emolumenti) 7.500 (gettoni)	18.140					38.140		
	Compensi da controllate e collegate				5.000					5.000		
	Totale			20.000	23.140					43.140		
Andrea Landi	Consigliere	01/01/2022 - 31/12/2022	Approvazione e bilancio 2024			Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			8.425 (emolumenti) 5.000 (gettoni)	-					13.425		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			13.425						13.425		
Pamela Morassi	Consigliere indipendente	29/04/2022 - 31/12/2022	Approvazione e bilancio 2024			Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			8.425 (emolumenti) 5.500 (gettoni)	11.610					25.534		

	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			13925	11.610					25.534		
Anna Maria Artoni	Consigliere indipendente	29/04/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio 2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			8.425 (emolumenti) 5.500 (gettoni)	11.610					25.534		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			13925	11.610					25.534		
Fabio Zucchetti	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio 2024			Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			35.000 (emolumenti) 1.000 (rimborso spese)						36.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			36.000						36.000		
Diana Rizzo	Sindaco effettivo	01/01/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio 2024			Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			25.000 (emolumenti)						25.000		
	Compensi da controllate e collegate			3.397						3.397		
	Totale			28.397						28.397		
Luca Aurelio Guarna	Sindaco effettivo	29/04/2022 - 31/12/2022	Approvazione bilancio 2024			Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			16.849						16.849		
				-								

	Compensi da controllate e collegate								
	Totale	16.849						16.849	

Giovannina Domenichini	Presidente Onorario	10/01/2022 - 29/04/2022	Approvazione e bilancio 2021			Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili			
	Compensi nella società che redige il bilancio			4.890						4.890
	Compensi da controllate e collegate			-						
	Totale			4.890						4.890
Vincenzo Russi	Consigliere	10/01/2022 - 29/04/2022	Approvazione e bilancio 2021			Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili			
	Compensi nella società che redige il bilancio			4.040	2.000 (gettoni)	4850				10.890
	Compensi da controllate e collegate			-						
	Totale			6.040	4850					10.890
Paolo Emanuele Ferrero	Consigliere	10/01/2022 - 29/04/2022	Approvazione e bilancio 2021			Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili			
	Compensi nella società che redige il bilancio			4.040	2.000 (gettoni)			60671		66.711
	Compensi da controllate e collegate			-						
	Totale			6.040	0			60671		66.711
Angelo Iori	Consigliere	10/01/2022 - 29/04/2022	Approvazione e bilancio 2021			Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili			
	Compensi nella società che redige il bilancio			4.040	2.000 (gettoni)	4850				10.890

				-								
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			6.040	4850			0	10.890			
Dario Melpignano	Consigliere	10/01/2022 - 29/04/2022	Approvazione e bilancio 2021			Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			4.040 2.000 (gettoni) -					6.040			
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			6.040	0			0	6.040			
Domenico Sardano	Sindaco effettivo	10/01/2022 - 29/04/2022	Approvazione e bilancio 2021			Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			8.082 (emolumenti)	5.000				13.082			
	Compensi da controllate e collegate			20.763					20.763			
	Totale			28.845	5.000				33.845			

TABELLA 3A (schema 7-bis): Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche⁸

A	B	-1	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>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	-11	
Nome e cognome	Carica	Piano	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 strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair value</i>	
Cristiano Musi	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano Performance Shares 2022-2024			562.500 <i>Units</i> - diritti a ricevere potenzialmente azioni		2022-2024	22-dic-22	0,57 Euro					

⁸ Si ricorda che i dirigenti con responsabilità strategiche sono stati individuati a partire dal 1 gennaio 2023

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

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	3.100	0	4.100
Cristiano Musi	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Landi Renzo S.p.A.	20.000	0	0	20.000

* Dato aggiornato al 29 aprile 2022 data in cui è cessata la carica