



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2013

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

Emittente: Landi Renzo S.p.A.

Sito Web: www.landi.it

Data di approvazione della Relazione: 14 marzo 2013

INDICE

INDICE	2
GLOSSARIO.....	4
SEZIONE I	5
1. INTRODUZIONE	5
2. FINALITÀ E PRINCIPI.....	7
3. COMITATO PER LA REMUNERAZIONE.....	7
3.1 Composizione e funzionamento del comitato per la remunerazione (ex art. 123-bis, secondo comma, lettera d), del Testo Unico)	7
3.2 Competenze del comitato per la remunerazione	7
4. POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	8
4.1 Amministratori esecutivi	9
4.2 Amministratori non-esecutivi.....	11
4.3 Compensi previsti per la partecipazione ai comitati	11
4.4 Direttore generale	11
4.5 Dirigenti con responsabilità strategiche	11
4.6 Benefici non monetari	13
4.7 Piani di incentivazione a base azionaria.....	13
4.8 Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari	13
4.9 Indennità degli amministratori in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto (ex art. 123-bis, primo comma, lettera i), del Testo Unico).....	14
4.10 Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche	14
4.11 Politica retributiva seguita con riferimento ad amministratori indipendenti ed allo svolgimento di particolari incarichi. Sistemi di pagamento differito.....	14
SEZIONE II.....	15
PRIMA PARTE	15
1. COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	15
2. COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE	17
3. COMPENSI DEL DIRETTORE GENERALE.....	18
4. COMPENSI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	18
5. INDENNITÀ DEGLI AMMINISTRATORI IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO SENZA GIUSTA CAUSA O CESSAZIONE DEL RAPPORTO A SEGUITO DI UN'OFFERTA PUBBLICA DI ACQUISTO (EX ART. 123-BIS, PRIMO COMMA, LETTERA I), DEL TESTO UNICO).....	18
6. PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI.....	19
SECONDA PARTE	20

TABELLE 1 (schema 7- <i>bis</i>): Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	21
TABELLE 3B (schema 7- <i>bis</i>): Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	33
TABELLA 1 (schema 7- <i>ter</i>): Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del collegio sindacale e del direttore generale.....	37
TABELLA 2 (schema 7- <i>ter</i>): Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica	37

GLOSSARIO

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

Codice di Autodisciplina: il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato dicembre 2011 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana, Abi, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.

Cod. civ. / c.c.: il codice civile.

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

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

Esercizio: l'esercizio sociale 2012.

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

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

Regolamento Emittenti Consob: il Regolamento emanato da Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 (come successivamente modificato) in materia di emittenti.

Regolamento Mercati Consob: il Regolamento emanato da Consob con deliberazione n. 16191 del 2007 (come successivamente modificato) in materia di mercati.

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

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

SEZIONE I

1. INTRODUZIONE

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

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

(a) *Assemblea dei soci*

In tema di remunerazioni, l'assemblea dei soci:

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

(b) *Consiglio di Amministrazione*

In tema di remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione:

- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del collegio sindacale, e su proposta del comitato per la remunerazione;
- costituisce al proprio interno un comitato per la remunerazione; un componente di sudetto comitato deve possedere una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive; il Consiglio di Amministrazione valuta le competenze del soggetto al momento della nomina;
- definisce, su proposta del comitato per la remunerazione, la politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;

- approva la relazione sulla remunerazione, redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del Testo Unico, la cui prima parte è sottoposta al voto non vincolante da parte dell'assemblea dei soci;
- predisponde, con l'ausilio del comitato per la remunerazione, gli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'assemblea dei soci ai sensi dell'articolo 114-bis del Testo Unico; e
- attua gli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari, con l'ausilio del comitato per la remunerazione, su delega dell'assemblea dei soci.

(c) ***Comitato per la remunerazione***

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

(d) ***Amministratori esecutivi***

In tema di remunerazioni, gli amministratori esecutivi:

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

(e) ***Collegio sindacale***

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

Inoltre il Consiglio di Amministrazione, il collegio sindacale e il comitato per la remunerazione sono responsabili della corretta attuazione della politica sulle remunerazioni e vigilano affinché alla medesima sia data adeguata esecuzione.

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

2. FINALITÀ E PRINCIPI

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

3. COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

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

Il comitato per la remunerazione risulta, alla data della presente Relazione, composto da 3 (tre) consiglieri, nelle persone dei Signori Carlo Coluccio, in qualità di presidente, Alessandro Ovi e Tomaso Tommasi di Vignano, questi ultimi amministratori non esecutivi ed indipendenti.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 22 aprile 2010 ha determinato di corrispondere a ciascuno dei membri del comitato per la remunerazione un compenso annuo lordo per l'attività svolta pari ad Euro 5.000 per ciascuno degli esercizi 2010, 2011 e 2012.

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

Nel corso dell'Esercizio, il comitato per la remunerazione ha tenuto una riunione, della durata di 50 minuti, che ha visto la partecipazione dei consiglieri Sigg.ri Carlo Coluccio e Tomaso Tommasi di Vignano, nonché, senza diritto di voto, del Sig. Fiorenzo Oliva, in qualità di consulente della Società. Alla riunione hanno inoltre assistito, senza diritto di voto, il Presidente del Collegio Sindacale Signor Luca Gaiani e i sindaci effettivi Signori Marina Torelli e Massimiliano Folloni. Per l'anno in corso è prevista almeno una riunione del Comitato per la remunerazione. La riunione del comitato per la remunerazione è stata regolarmente verbalizzata.

3.2 Competenze del comitato per la remunerazione

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

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

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

Nel corso dell'Esercizio, il comitato per la remunerazione ha formulato proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alla remunerazione dell'Amministratore Delegato, Sig. Claudio Carnevale, e dell'amministratore esecutivo, Sig. Carlo Alberto Pedroni, ed alla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione. Inoltre, ha altresì verificato l'applicazione delle proposte precedentemente formulate riguardanti la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli amministratori esecutivi per la chiusura dell'esercizio 2011.

4. **POLITICA DI REMUNERAZIONE**

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

Per la determinazione della politica sulla remunerazione per l'esercizio che si conclude al 31 dicembre 2013, il Consiglio di Amministrazione ha considerato la vicina scadenza delle cariche sociali dell'Emittente che avverrà in concomitanza all'assemblea di approvazione del bilancio riferito all'Esercizio.

Per tale motivazione, si segnala che la componente fissa della remunerazione degli amministratori verrà determinata dall'assemblea ordinaria convocata per il 24 aprile 2013, in prima convocazione, e 26 aprile 2013, in seconda convocazione. Per quanto riguarda la componente variabile di tale remunerazione, il Consiglio di Amministrazione (in carica alla data della presente Relazione e che verrà a scadenza con l'assemblea ordinaria convocata per il 24 aprile 2013) ha approvato una politica di remunerazione per l'esercizio 2013 che ritiene sia coerente con il perseguimento degli interessi a medio-lungo termine dell'Emittente. In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito che la parte variabile della remunerazione incida per una percentuale rilevante sul compenso complessivo anche in rapporto alla componente fissa. Inoltre, una porzione preponderante di tale parte variabile sarà correlata ad obiettivi specifici e strategici della *performance* della Società, quale ad esempio l'EBITDA, dato finanziario di chiara percezione per il mercato.

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

Infine, la coerenza con il perseguitamento degli interessi a lungo termine dell'Emittente è altresì garantita dalla previsione che una parte della remunerazione variabile sia anche calcolata sull'incremento (in termini assoluti) dell'EBIT conseguito complessivamente nel triennio 2013-2015 in confronto a quello complessivamente previsto, per lo stesso periodo, nel Piano Industriale approvato nel Consiglio di Amministrazione del 5 marzo 2013. In tale ipotesi, tale porzione variabile della remunerazione sarebbe corrisposta solo al termine del triennio in costanza di rapporto del beneficiario con la Società.

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

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

Il Consiglio di Amministrazione (in carica alla data della presente Relazione e che verrà a scadenza con l'assemblea ordinaria convocata per il 24 aprile 2013) ritiene che il nominando Consiglio di Amministrazione confermerà la politica di remunerazione degli amministratori e dirigenti della Società per l'esercizio 2013 in termini simili a quella già approvata dal Consiglio di Amministrazione uscente, ferma restando tuttavia la facoltà del nominando Consiglio di Amministrazione di ulteriormente specificare, dettagliare e/o modificare detta politica di remunerazione.

4.1 **Amministratori esecutivi**

La parte fissa della remunerazione degli amministratori esecutivi, ferma restando la facoltà per il Consiglio di Amministrazione di attribuire agli amministratori investiti di particolari cariche eventuali ulteriori compensi ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del codice civile, sarà determinata dall'Assemblea ordinaria degli azionisti convocata per il 24 aprile 2013, in prima convocazione, e il 26 aprile 2013, in seconda convocazione.

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

Conseguentemente, il comitato per la remunerazione, in occasione della relativa riunione del Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2013, coerentemente con la politica di remunerazione adottata per l'Esercizio, ha comunicato al Consiglio stesso di ritenere opportuno che, al fine di soddisfare l'ulteriore requisito relativo alla parte variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche richiesto alle società quotate sul Segmento STAR, vengano individuati degli obiettivi particolarmente sfidanti al cui raggiungimento condizionare la corresponsione di detta parte variabile per l'esercizio 2013. Il comitato per la remunerazione ha proposto di individuare tali obiettivi tenendo in considerazione, tra l'altro, il ruolo degli amministratori esecutivi e degli alti dirigenti, l'impegno agli stessi richiesto per lo svolgimento dei propri compiti nonché il posizionamento della Società sul mercato, le dimensioni e le prospettive di sviluppo della stessa.

Sulla base delle indicazioni fornite dal comitato per la remunerazione, il Consiglio di Amministrazione riunitosi nella medesima data ha sottolineato come la corresponsione della parte variabile dovesse essere determinata in modo da (i) tener conto del requisito secondo cui una parte significativa della remunerazione dell'amministratore esecutivo deve essere legata ai risultati economici conseguiti dall'Emittente e/o al raggiungimento di obiettivi preventivamente indicati dal Consiglio di Amministrazione; e (ii) tale da assicurare l'allineamento degli interessi degli amministratori esecutivi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la corresponsione in favore degli amministratori esecutivi di una parte variabile della remunerazione, condizionata al raggiungimento di obiettivi specifici individuati nel fatturato, nell'EBITDA e nel capitale circolante del Gruppo, così come risultanti dal *budget* della Società relativo all'esercizio 2013. In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito che:

- (a) una porzione dell'ammontare della remunerazione variabile, pari al 40% della rispettiva remunerazione fissa annua lorda per l'esercizio 2013, sia determinata nel seguente modo:
 - (i) in misura pari al 20%, al raggiungimento dell'obiettivo fissato nel fatturato di Gruppo;
 - (ii) in misura pari al 50%, al raggiungimento dell'obiettivo fissato nell'EBITDA di Gruppo;
 - (iii) in misura pari al 30%, al raggiungimento dell'obiettivo fissato nel capitale circolante di Gruppo;
- (b) qualora tutti e tre gli obiettivi individuati nel fatturato, nell'EBITDA e nel capitale circolante del Gruppo dovessero essere raggiunti, sarà corrisposto a titolo di remunerazione variabile a ciascun amministratore esecutivo l'intero ammontare massimo della remunerazione variabile, e cioè il 40% della remunerazione fissa annua lorda spettante a ciascuno degli stessi;
- (c) qualora nessuno dei tre obiettivi individuati nel fatturato, nell'EBITDA e nel capitale circolante di Gruppo dovesse essere raggiunto, nulla sarà corrisposto a titolo di remunerazione variabile agli amministratori esecutivi;

- (d) qualora solo uno e/o due dei suddetti obiettivi dovesse essere raggiunto, sarà corrisposto a ciascun amministratore esecutivo la corrispondente percentuale del compenso variabile annuo lordo;
- (e) un'ulteriore parte della remunerazione variabile sarà anche calcolata sull'incremento (in termini assoluti) dell'EBIT conseguito complessivamente nel triennio 2013-2015 in confronto a quello complessivamente previsto, per lo stesso periodo, nel Piano Industriale approvato nel Consiglio di Amministrazione del 5 marzo 2013. Tale remunerazione è pari al 5% del suddetto incremento sino ad un ammontare massimo, di tale ulteriore remunerazione variabile da corrispondersi, che non sia superiore al doppio della media delle remunerazioni annue di base del triennio. Tale porzione variabile della remunerazione sarà corrisposta solo al termine del triennio in costanza di rapporto del beneficiario con la Società, ferma restando la facoltà del nominando Consiglio di Amministrazione di introdurre specifici meccanismi a tutela sia della Società sia degli amministratori in ipotesi di anticipata cessazione del rapporto di amministrazione per specifiche cause (ad esempio, dimissioni e/o revoca con o senza giusta causa, causa di forza maggiore, ecc.); infine
- (f) il limite massimo della remunerazione variabile complessiva, valevole per il triennio e per tutti gli Amministratori esecutivi, è fissato in Euro 2.000.000.

4.2 Amministratori non-esecutivi

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

4.3 Compensi previsti per la partecipazione ai comitati

Il Consiglio di Amministrazione (in carica alla data della presente Relazione e che verrà a scadenza con l'assemblea ordinaria convocata per il 24 aprile 2013) ritiene che il nominando Consiglio di Amministrazione provvederà a stabilire di corrispondere un compenso specifico agli amministratori che siano anche membri di un comitato interno al Consiglio stesso, segnatamente il comitato di controllo interno e il comitato per la remunerazione.

4.4 Direttore generale

Alla data della presente Relazione, la Società non ha determinato alcun compenso specifico per la carica di Direttore Generale.

4.5 Dirigenti con responsabilità strategiche

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

Alla luce di ciò e sulla base delle indicazioni fornite dal comitato per la remunerazione, il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 14 marzo 2013 ha deliberato la corresponsione in favore dei dirigenti con responsabilità strategiche di una parte variabile della remunerazione, condizionata al raggiungimento di obiettivi specifici individuati nel fatturato, nell'EBITDA e nel capitale circolante del Gruppo, così come risultanti dal *budget* della Società relativo all'esercizio 2013 e quantificati per gli amministratori esecutivi (si veda paragrafo 4.1). In tale sede, il Consiglio di Amministrazione ha inoltre stabilito che:

- (a) per l'esercizio 2013, la parte variabile della remunerazione da attribuirsi a ciascuno dei dirigenti con responsabilità strategiche sia individuata in misura pari al 30% della parte fissa lorda della remunerazione corrisposta a ciascuno di essi;
- (b) la parte variabile sia determinata nel seguente modo:
 - (i) in misura pari al 40% della parte variabile dell'emolumento da corrispondersi a ciascun dirigente con responsabilità strategiche, al raggiungimento degli obiettivi aziendali di fatturato, EBITDA e capitale circolante di Gruppo, con le modalità ed i meccanismi previsti per gli amministratori esecutivi;
 - (ii) in misura pari al 60% della parte variabile dell'emolumento da corrispondersi a ciascun dirigente con responsabilità strategiche al raggiungimento degli obiettivi individuali individuati dall'Amministratore Delegato;
- (c) qualora dovessero essere raggiunti tutti e tre gli obiettivi aziendali individuati nel fatturato, nell'EBITDA e nel capitale circolante di Gruppo, unitamente agli specifici obiettivi individuali, sarà corrisposto a ciascuno dei dirigenti con responsabilità strategiche come sopra individuati l'intero compenso variabile annuo lordo, pari al 30% della parte fissa lorda della remunerazione di ciascuno degli stessi;
- (d) qualora non dovessero essere raggiunti né i tre obiettivi aziendali individuati nel fatturato, nell'EBITDA e nel capitale circolante di Gruppo, né gli obiettivi individuali specifici fissati per ciascun dirigente, nulla sarà corrisposto a titolo di remunerazione variabile ai dirigenti con responsabilità strategiche come sopra individuati;
- (e) qualora i dirigenti con responsabilità strategiche come sopra individuati dovessero raggiungere tutti e tre gli obiettivi aziendali individuati nel fatturato, nell'EBITDA e nel capitale circolante di Gruppo, ma non anche gli obiettivi individuali come sopra per ciascuno di essi individuati, sarà corrisposto a ciascuno di tali dirigenti un compenso variabile annuo lordo pari al 40% del totale della parte variabile dell'emolumento allo stesso spettante;
- (f) qualora i dirigenti con responsabilità strategiche come sopra individuati dovessero raggiungere i rispettivi obiettivi individuali ma non anche tutti e tre gli obiettivi aziendali individuati nel fatturato, nell'EBITDA e nel capitale circolante di Gruppo, a tale dirigente sarà corrisposto un compenso variabile

- annuo lordo pari al 60% del totale della parte variabile dell'emolumento allo stesso spettante;
- (g) qualora i dirigenti con responsabilità strategiche come sopra individuati dovessero raggiungere i rispettivi obiettivi individuali e/o uno solo o due dei tre obiettivi aziendali individuati nel fatturato, nell'EBITDA e nel capitale circolante di Gruppo, a tale dirigente sarà corrisposto un compenso variabile annuo lordo pari al 60% del totale della parte variabile dell'emolumento allo stesso spettante e la relativa percentuale della parte della remunerazione variabile allo stesso spettante per il raggiungimento di tale/i obiettivo/i aziendale/i; infine
- (h) un'ulteriore parte della remunerazione variabile sarà anche calcolata sull'incremento (in termini assoluti) dell'EBIT conseguito complessivamente nel triennio 2013-2015 in confronto a quello complessivamente previsto, per lo stesso periodo, nel Piano Industriale approvato nel Consiglio di Amministrazione del 5 marzo 2013. Tale remunerazione è pari al 5% del suddetto incremento sino ad un ammontare massimo di tale ulteriore remunerazione variabile da corrispondersi che non sia superiore al doppio della media della remunerazione annua linda (RAL) per il triennio. Tale porzione variabile della remunerazione sarà corrisposta solo al termine del triennio in costanza di rapporto del beneficiario con la Società, ferma restando la facoltà del nominando Consiglio di Amministrazione di introdurre specifici meccanismi a tutela sia della Società sia dei dirigenti con responsabilità strategiche in ipotesi di anticipata cessazione del rapporto di dirigenziale per specifiche cause (ad esempio, dimissioni e/o revoca con o senza giusta causa, causa di forza maggiore, ecc.).

L'Emittente ha individuato i dirigenti con responsabilità strategica in due dirigenti di "primo livello". Tenuto conto della struttura societaria ed organizzativa di Landi Renzo, la Società non ha ritenuto necessario identificare ulteriori dirigenti con responsabilità strategiche, non esistendo altre figure dirigenziali che abbiano il potere e la responsabilità, direttamente od indirettamente, della pianificazione, direzione e controllo delle attività dell'Emittente.

4.6 Benefici non monetari

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

4.7 Piani di incentivazione a base azionaria

Alla data della presente Relazione, non sono previsti piani di incentivazione a base azionaria a favore degli amministratori esecutivi e non esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

4.8 Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari

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

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

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

4.10 Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche

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

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

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

Con riferimento ai sistemi di pagamento differito, il Consiglio di Amministrazione (in carica alla data della presente Relazione e che verrà a scadenza con l'assemblea ordinaria convocata per il 24 aprile 2013) ha previsto che un porzione della remunerazione variabile degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche (ossia la parte calcolata sull'incremento - in termini assoluti - dell'EBIT conseguito al termine del triennio 2013-2015 in confronto a quello complessivamente previsto, per lo stesso periodo, nel Piano Industriale approvato nel Consiglio di Amministrazione del 5 marzo 2013 sulla base di una percentuale prefissata) sia corrisposta al beneficiario solo al termine del triennio in costanza di rapporto di quest'ultimo con la Società.

SEZIONE II

PRIMA PARTE

1. COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Stefano Landi, Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 22 aprile 2010 ha deliberato di attribuire al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Stefano Landi, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 100.000.

Nel corso dell'Esercizio, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Stefano Landi, sono stati altresì riconosciuti benefici non monetari pari ad Euro 6.798, i quali si riferiscono all'auto aziendale, ed Euro 4.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, il Sig. Stefano Landi ha percepito compensi pari ad Euro 10.000 per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione della società controllata Lovato Gas S.p.A..

Giovannina Domenichini, consigliere non esecutivo

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 22 aprile 2010 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, al consigliere non esecutivo, Sig.ra Giovanna Domenichini, sono stati altresì riconosciuti Euro 4.000 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Claudio Carnevale, consigliere esecutivo e Amministratore Delegato

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 22 aprile 2010 ha deliberato di attribuire al consigliere esecutivo, Sig. Claudio Carnevale, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 15.000.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2010 ha deliberato di attribuire consigliere esecutivo, Sig. Claudio Carnevale, un ulteriore compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 400.000 per la carica di Amministratore Delegato.

Tenuto conto del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* fissati per l'Esercizio, si è ritenuto di non corrispondere all'Amministratore Delegato, Sig. Claudio Carnevale, alcuna remunerazione variabile.

Nel corso dell'Esercizio, al consigliere esecutivo, Sig. Claudio Carnevale, sono stati altresì riconosciuti benefici non monetari pari ad Euro 3.552, i quali si riferiscono all'auto aziendale, ed Euro 4.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Circa i piani di incentivazione monetari, nel corso dell'Esercizio, l'Amministratore Delegato, Sig. Claudio Carnevale, non ha percepito dalla Società ulteriori emolumenti a titolo di compenso variabile per l'esercizio 2011.

Carlo Alberto Pedroni, consigliere esecutivo

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 22 aprile 2010 ha deliberato di attribuire al consigliere esecutivo, Sig. Carlo Alberto Pedroni, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 15.000.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 13 maggio 2010 ha deliberato di attribuire al consigliere esecutivo, Sig. Carlo Alberto Pedroni, un ulteriore compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 85.000 per la carica di responsabile delle società estere.

Tenuto conto del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* fissati per l'Esercizio, si è ritenuto di non corrispondere al consigliere esecutivo, Sig. Carlo Alberto Pedroni, alcuna remunerazione variabile.

Nel corso dell'Esercizio, al consigliere esecutivo, Sig. Carlo Alberto Pedroni, sono stati altresì riconosciuti benefici non monetari pari ad Euro 2.245, i quali si riferiscono all'auto aziendale, ed Euro 4.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, il Sig. Carlo Alberto Pedroni ha percepito compensi pari ad Euro 125.000 per la carica di Amministratore Delegato della società controllata Lovato Gas S.p.A..

Circa i piani di incentivazione monetari, nel corso dell'Esercizio, il consigliere esecutivo, Sig. Carlo Alberto Pedroni, non ha percepito dalla Società ulteriori emolumenti a titolo di compenso variabile per l'esercizio 2011.

Carlo Coluccio, consigliere non esecutivo

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 22 aprile 2010 ha deliberato di attribuire al consigliere non esecutivo, Sig. Carlo Coluccio, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 15.000.

Nel corso dell'Esercizio, al consigliere non esecutivo, Sig. Carlo Coluccio, sono stati altresì riconosciuti Euro 10.000 a titolo di compensi per la partecipazione al comitato per il controllo interno ed al comitato per la remunerazione, ed Euro 4.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Alessandro Ovi, consigliere indipendente

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 22 aprile 2010 ha deliberato di attribuire al consigliere indipendente, Sig. Alessandro Ovi, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 15.000.

Nel corso dell'Esercizio, al consigliere indipendente, Sig. Alessandro Ovi, sono stati altresì riconosciuti Euro 10.000 a titolo di compensi per la partecipazione al comitato per il controllo interno ed al comitato per la remunerazione, ed Euro 4.000 a titolo di

gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Tomaso Tommasi di Vignano, consigliere indipendente

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 22 aprile 2010 ha deliberato di attribuire consigliere indipendente, Sig. Tomaso Tommasi di Vignano, un compenso fisso lordo su base annua pari ad Euro 15.000.

Nel corso dell'Esercizio, al consigliere indipendente, Sig. Tomaso Tommasi di Vignano, sono stati altresì riconosciuti Euro 10.000 a titolo di compensi per la partecipazione al comitato per il controllo interno ed al comitato per la remunerazione, ed Euro 3.500 a titolo di gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

2. COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE

Luca Gaiani, Presidente del Collegio Sindacale

L'assemblea ordinaria riunitasi in data 22 aprile 2010 ha deliberato di attribuire al Presidente del Collegio Sindacale, dott. Luca Gaiani, un compenso annuo lordo pari ad Euro 35.000, oltre al rimborso delle spese documentate sostenute dallo stesso nell'esercizio della funzione.

Inoltre, al dott. Luca Gaiani sono riconosciuti per l'anno 2012 compensi pari ad Euro 15.400 per la carica di sindaco effettivo ricoperta nelle società controllate Lovato Gas S.p.A. e SAFE S.p.A..

Massimiliano Folloni, sindaco effettivo

L'assemblea ordinaria riunitasi in data 22 aprile 2010 ha deliberato di attribuire al sindaco effettivo, dott. Massimiliano Folloni, un compenso annuo lordo pari ad Euro 25.000, oltre al rimborso delle spese documentate sostenute dallo stesso nell'esercizio della funzione.

Inoltre, al dott. Massimiliano Folloni sono riconosciuti per l'anno 2012 compensi pari ad Euro 36.200 per la carica di Presidente del collegio sindacale ricoperta nelle società controllate Lovato Gas S.p.A e AEB S.p.A. e per la carica di sindaco effettivo ricoperta nella società controllata SAFE S.p.A..

Marina Torelli, sindaco effettivo

L'assemblea ordinaria riunitasi in data 22 aprile 2010 ha deliberato di attribuire al sindaco effettivo, dott.ssa Marina Torelli, un compenso annuo lordo pari ad Euro 25.000, oltre al rimborso delle spese documentate sostenute dalla stessa nell'esercizio della funzione.

Inoltre, alla dott.ssa Marina Torelli sono riconosciuti per l'anno 2012 compensi pari ad Euro 28.300 per la carica di Presidente del collegio sindacale ricoperta nella società controllata SAFE S.p.A. e per la carica di sindaco effettivo ricoperta nelle società controllate Lovato Gas S.p.A. e AEB S.p.A..

3. COMPENSI DEL DIRETTORE GENERALE

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 26 agosto 2011 ha nominato il Sig. Paolo Cilloni direttore generale del Gruppo Landi Renzo, senza ritenere necessario determinare alcun compenso specifico per tale carica.

Nel corso dell'Esercizio, al direttore generale, Sig. Paolo Cilloni, sono stati riconosciuti retribuzioni fisse da lavoro dipendente pari ad Euro 160.000 e benefici non monetari pari ad Euro 9.424, i quali si riferiscono all'auto aziendale e a contributi di previdenza complementare.

Tenuto conto del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* fissati per l'Esercizio, si è ritenuto di non corrispondere al direttore generale, Sig. Paolo Cilloni, alcuna remunerazione variabile.

Inoltre, il Sig. Paolo Cilloni ha percepito compensi pari ad Euro 15.000 per la carica di consigliere della società controllata AEB S.p.A. e ad Euro 10.000 per la carica di consigliere della società controllata Lovato Gas S.p.A.

Infine, nel corso dell'Esercizio sono stati corrisposti al Sig. Paolo Cilloni Euro 25.000 a titolo di compenso per la carica di dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, come deliberato dalla riunione consiliare del 22 aprile 2010.

Circa i piani di incentivazione monetari, nel corso dell'Esercizio, il Sig. Paolo Cilloni non ha percepito dalla Società ulteriori emolumenti a titolo di compenso variabile per l'esercizio 2011.

4. COMPENSI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nel corso dell'Esercizio, all'unico dirigente con responsabilità strategiche sono stati corrisposti compensi complessivi pari ad Euro 77.150 nella Società e ad Euro 50.000 nelle società controllate e/o collegate all'Emittente.

Inoltre, al suddetto dirigente con responsabilità strategiche sono stati corrisposti compensi variabili pari ad Euro 10.801, a titolo di *bonus* ed altri incentivi.

Nel corso dell'Esercizio, sono stati altresì riconosciuti in favore del suddetto dirigente con responsabilità strategiche benefici non monetari pari ad Euro 3.305 dalle società controllate e/o collegate all'Emittente.

5. INDENNITÀ DEGLI AMMINISTRATORI IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO SENZA GIUSTA CAUSA O CESSAZIONE DEL RAPPORTO A SEGUITO DI UN'OFFERTA PUBBLICA DI ACQUISTO (EX ART. 123-BIS, PRIMO COMMA, LETTERA I), DEL TESTO UNICO)

Alla data della presente Relazione, non sono in essere accordi tra la Società ed i componenti del Consiglio di Amministrazione che prevedono il pagamento di

indennità in caso di dimissioni, licenziamento e/o revoca senza giusta causa ovvero in qualunque caso di cessazione del rapporto di lavoro a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

6. PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

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

SECONDA PARTE

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

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

Presidente Onorario - Sig.ra Giovannina Domenichini

(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 <i>equity</i>	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	<i>Fair value</i> dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
Giovannina Domenichini	Presidente Onorario	2012	Approvazione Bilancio 2012			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000 emolumenti 4.000 gettoni					19.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				19.000					19.000		

¹ I valori presenti nelle tabelle sono espressi in Euro.

Presidente del Consiglio di Amministrazione - Sig. Stefano Landi

(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 <i>equity</i>	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	<i>Fair value</i> dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
Stefano Landi	Presidente Consiglio di Amministrazione	2012	Approvazione Bilancio 2012			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
<hr/>											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				100.000 emolumenti 4.500 gettoni			6.798		111.298		
(II) Compensi da controllate e collegate				10.000					10.000		
(III) Totale				114.500			6.798		121.298		

Amministratore Delegato - Sig. Claudio Carnevale

(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 <i>equity</i>	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	<i>Fair value</i> dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
Claudio Carnevale	Amministratore Delegato	2012	Approvazione Bilancio 2012			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
<hr/>											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				415.000 emolumenti 4.500 gettoni			3.552		423.052		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				419.500			3.552		423.052		

Consigliere esecutivo - Sig. Carlo Alberto Pedroni

(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 <i>equity</i>	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	<i>Fair value</i> dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
Carlo Alberto Pedroni	Amministratore	2012	Approvazione Bilancio 2012			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				100.000 emolumenti			2.245		106.745		
(II) Compensi da controllate e collegate				4.500 gettoni					125.000		
(III) Totale				125.000			2.245		231.745		
				229.500							

Consigliere non esecutivo - Sig. Carlo Coluccio

(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 <i>equity</i>	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	<i>Fair value</i> dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
Carlo Coluccio	Amministratore	2012	Approvazione Bilancio 2012			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
<hr/>											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000 emolumenti 4.500 gettoni	10.000 ²				29.500		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				19.500	10.000				29.500		

² Il Consigliere non esecutivo Sig. Carlo Coluccio è membro del (i) comitato per il controllo interno (per la cui partecipazione percepisce un compenso lordo su base annua pari ad Euro 5.000), e (ii) comitato per la remunerazione (per la cui partecipazione percepisce un compenso lordo su base annua pari ad Euro 5.000).

Consigliere indipendente - Sig. Alessandro Ovi

(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 <i>equity</i>	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	<i>Fair value</i> dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
Alessandro Ovi	Amministratore	2012	Approvazione Bilancio 2012			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
<hr/>											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000 emolumenti	10.000 ³				29.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				19.000	10.000				29.000		

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

Consigliere indipendente - Sig. Tomaso Tommasi di Vignano

(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 <i>equity</i>	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	<i>Fair value</i> dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
Tomaso Tommasi di Vignano	Amministratore	2012	Approvazione Bilancio 2012			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
<hr/>											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000 emolumenti 3.500 gettoni	10.000 ⁴				28.500		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				18.500	10.000				28.500		

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

Presidente del collegio sindacale - Dott. Luca Gaiani

(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 <i>equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	<i>Fair value</i> dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
Luca Gaiani	Presidente Collegio Sindacale	2012	Approvazione Bilancio 2012			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000						35.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				15.400						15.400		
(III) Totale				50.400						50.400		

Sindaco effettivo - Dott. Massimiliano Folloni

(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 <i>equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	<i>Fair value</i> dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
Massimiliano Folloni	Sindaco effettivo	2012	Approvazione Bilancio 2012			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000						25.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				36.200						36.200		
(III) Totale				61.200						61.200		

Sindaco effettivo - Dott.ssa Marina Torelli

(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 <i>equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	<i>Fair value</i> dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Marina Torelli	Sindaco effettivo	2012	Approvazione Bilancio 2012			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000						25.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				28.300						28.300		
(III) Totale				53.300						53.300		

Direttore Generale - Sig. Paolo Cilloni

(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 <i>equity</i>	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	<i>Fair value</i> dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
Paolo Cilloni	Direttore Generale	2012				Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
<hr/>											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			160.000 retrib. fisse da lav. dip.		0		9.424		194.424		
(II) Compensi da controllate e collegate			25.000						25.000		
(III) Totale			210.000		0		9.424		219.424		

N. 1 dirigente con responsabilità strategiche

(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 <i>equity</i>	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	<i>Fair value</i> dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
n. 1 dirigente con responsabilità strategiche		2012				Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
<hr/>											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			77.150						77.150		
(II) Compensi da controllate e collegate			50.000				3.305		53.305		
(III) Totale			127.150				3.305		130.455		

TABELLE 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 strategiche⁵

Amministratore Delegato - Sig. Claudio Carnevale

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)		
Claudio Carnevale	Amministratore Delegato		Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/ Erogati	Ancora Differiti		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (delibera 15/03/2012)	0							
		Piano B (delibera 15/03/2011)					0			
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale			0				0			

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

Amministratore esecutivo - Sig. Carlo Alberto Pedroni

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)	
Carlo Alberto Pedroni	Amministratore		Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/ Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (delibera 15/03/2012)		0						
	Piano B (delibera 15/03/2011)						0		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			0				0		

Direttore Generale - Sig. Paolo Cilloni

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)	
Paolo Cilloni	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 15/03/2012)		0						
	Piano B (delibera 15/03/2011)						0		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			0				0		

N. 1 dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
n. 1 dirigente con responsabilità strategiche			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (delibera 15/03/2012)	0							
	Piano B (delibera 15/03/2011)						7.000		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale		0					7.000		

TABELLA 1 (schema 7-ter): Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del collegio sindacale e del direttore generale

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Carnevale Claudio	Amministratore Delegato	Landi Renzo S.p.A.	2.050			2.050
Cilloni Paolo	Direttore Generale	Landi Renzo S.p.A.	1.500			1.500

TABELLA 2 (schema 7-ter): Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
0	Landi Renzo S.p.A.	0	0		0