

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



RELAZIONE ANNUALE
SULLA POLITICA IN MATERIA DI
REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI
MARZO 2022

SOMMARIO

Definizioni	4
Premessa.....	7
SEZIONE I.....	8
Politica in materia di Remunerazione 2022.....	8
1. Finalità e principi della Politica in materia di Remunerazione.....	8
1.1 Finalità	8
1.2 Principi generali	8
1.3 Ambito di applicazione e durata	10
1.4 Cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente	10
2. Organi e soggetti coinvolti	12
2.1 Assemblea.....	12
2.2 Consiglio di Amministrazione.....	12
2.3 Comitato Remunerazioni e Nomine	14
2.4 Amministratori Delegati.....	14
2.5 Collegio Sindacale	15
2.6 Esperti indipendenti	15
2.7 Processo per la definizione e l'approvazione della Politica in materia di Remunerazione	15
3. Descrizione della Politica.....	17
3.1 Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione	17
3.2 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	19
3.3 Gli incentivi a breve termine: la componente variabile annuale (MBO).....	21
3.4 Gli incentivi a medio-lungo termine	24
3.5 Benefit non monetari.....	27
3.6 Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.....	27
3.7 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale	28
3.8 Remunerazione del Responsabile della funzione di <i>Internal Audit</i>	29
3.9 Deroghe consentite alla presente politica	29
SEZIONE II.....	30
Compensi corrisposti nell'esercizio 2021 ed altre informazioni	30
PARTE PRIMA	31
1.1 Descrizione dei compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione nell'esercizio 2021	31

1.2	Compensi dei componenti del Collegio Sindacale nell'esercizio 2021	38
1.3	Compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio 2021.....	38
1.4	Informazioni sull'applicazioni di meccanismi di correzione <i>ex post</i> della componente variabile della remunerazione	39
1.5	Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro..	39
1.6	Deroghe alla Politica di Remunerazione 2021	40
1.7	Informazioni di confronto.....	41
1.8	Informativa rispetto al voto espresso dall'assemblea sulla Sezione II della relazione dell'esercizio precedente.....	43
PARTE SECONDA		45
1.	Compensi corrisposti nell'esercizio 2021	45
2.	Piani di incentivazione monetari a favore di componenti dell'organo di amministrazione, del direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	48
3.	Partecipazioni detenute al 31 dicembre 2021.....	50

DEFINIZIONI

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

Amministratori Delegati	Gli Amministratori Esecutivi di LU-VE che ricoprono il ruolo di CEO e di COO. Alla data della presente Relazione sono Amministratori Delegati della Società i signori Matteo Liberali (CEO) e Michele Faggioli (COO).
Amministratori Esecutivi	Gli Amministratori di LU-VE S.p.A. investiti di particolari cariche, ai quali possono altresì essere delegati specifici poteri. Alla data della presente Relazione sono Amministratori Esecutivi della Società i signori Iginio Liberali (Presidente), Pier Luigi Faggioli (Vicepresidente), Matteo Liberali (Amministratore Delegato - CEO) e Michele Faggioli (Amministratore Delegato - COO).
Amministratori non Esecutivi	Gli Amministratori di LU-VE S.p.A. non investiti di particolari cariche. Alla data della presente Relazione sono Amministratori non Esecutivi della Società i signori Guido Giovanni Crespi, Raffaella Cagliano, Anna Gervasoni, Fabio Liberali, Laura Oliva, Stefano Paleari, Roberta Pierantoni e Marco Vitale.
Amministratori	Gli Amministratori Esecutivi e gli Amministratori non Esecutivi di LU-VE S.p.A..
Assemblea	L'assemblea degli azionisti di LU-VE S.p.A..
Azioni	Le azioni di LU-VE S.p.A., quotate sul mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A..
CEO	Il <i>Chief Executive Officer</i> di LU-VE S.p.A., alla data della presente Relazione Matteo Liberali.
Circostanze Eccezionali	Situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento dell'interesse a lungo termine e della sostenibilità della Società e del Gruppo, per assicurarne la capacità di stare sul mercato.
Codice di Corporate Governance	Codice di <i>Corporate Governance</i> delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> , promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria al quale la Società aderisce dal 1° gennaio 2021.
Collegio Sindacale o CS	Il "Collegio Sindacale" di LU-VE S.p.A..
COO	Il <i>Chief Operating Officer</i> di LU-VE S.p.A., alla data della presente Relazione Michele Faggioli.

Comitato Controllo e Rischi	Il “Comitato Controllo e Rischi e per l’operatività con le Parti Correlate” di LU-VE S.p.A..
Comitato Remunerazioni e Nomine o CRN	Il “Comitato Remunerazioni e Nomine” di LU-VE S.p.A..
Consiglio di Amministrazione o CdA	Il “Consiglio di Amministrazione” di LU-VE S.p.A..
Consob	Commissione Nazionale per le Società e la Borsa, con sede in Roma, via G.B. Martini, n. 3.
Destinatari della Politica	I membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il Dirigente Preposto e il Responsabile della funzione di <i>Internal Audit</i> .
Dirigente Preposto	Il “Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari” ex art. 154- <i>bis</i> del TUF nominato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell’art. 21 dello statuto sociale di LU-VE S.p.A..
Dirigenti con Responsabilità Strategiche o DRS	I dirigenti del Gruppo individuati dal Consiglio di Amministrazione che – conformemente a quanto disposto dalla normativa vigente – hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività del Gruppo LU-VE. In particolare, ai fini della presente Relazione sono considerati Dirigenti con Responsabilità Strategiche: il <i>Group Operations Director</i> , il <i>Group Chief Financial Officer</i> , il <i>Group Purchasing Director</i> , il <i>Group R&D and Technical Director</i> , il <i>Sales Director Components</i> e il <i>Sales Director Cooling Systems</i> .
LTI	Componente variabile a medio-lungo termine della remunerazione attribuita a fronte della carica di Amministratore Esecutivo o del rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società o con il Gruppo, conseguibile al raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali.
LU-VE S.p.A. o LU-VE o Società	LU-VE S.p.A., con sede legale in Varese, via Vittorio Veneto n. 11 e sede amministrativa in Uboldo (VA), via Caduti della Liberazione n. 53, C.F. e P.IVA 01570130128.
Gruppo LU-VE o Gruppo	L’insieme delle società incluse nel perimetro di consolidamento di LU-VE S.p.A..
Gruppo LU-VE Italia	Le società italiane del Gruppo LU-VE.
MBO	Componente variabile annuale della remunerazione attribuita a fronte della carica di Amministratore Esecutivo o del rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società o con il Gruppo, conseguibile al raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali.

Politica di Remunerazione o Politica	La politica in materia di remunerazione, per l'esercizio 2022, dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ivi compreso il Dirigente Preposto) e del Responsabile della funzione di <i>Internal Audit</i> di LU-VE S.p.A., approvata dal Consiglio di Amministrazione di LU-VE, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, che sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea in programma per il 29 aprile 2022.
Procedura OPC	La " <i>Procedura per le Operazioni con Parti Correlate</i> ", predisposta ai sensi del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, approvata dal Consiglio di Amministrazione di LU-VE nella versione da ultimo aggiornata in data 29 giugno 2021.
Regolamento Emittenti	Il regolamento di attuazione del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, concernente la disciplina degli emittenti, adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni.
Regolamento OPC	Il regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, concernente la disciplina delle operazioni con parti correlate, come successivamente modificato ed integrato.
Relazione	La presente " <i>Relazione annuale sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti</i> " di LU-VE S.p.A..
Retribuzione Annua Lorda o RAL	La componente fissa annua lorda della remunerazione per coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società o con il Gruppo.
Successo Sostenibile	L'obiettivo che guida l'azione del Consiglio di Amministrazione e che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri <i>stakeholder</i> rilevanti per la Società.
Testo unico della Finanza o TUF	Il D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria) e successive modifiche e integrazioni.

PREMESSA

La presente Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, in data 17 marzo 2022, in osservanza dei vigenti obblighi normativi e regolamentari e, in particolare, dell'art. 123-ter del TUF nonché dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti e dei relativi schemi di *disclosure*, come modificati e integrati in recepimento della Direttiva UE 2017/828 (c.d. SHRD II), nonché dei principi e delle raccomandazioni dettate dal Codice di Corporate Governance ai quali la Società aderisce.

La Relazione illustra:

- nella **Sezione I**, la politica adottata da LU-VE per l'esercizio 2022 per la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ivi incluso il Dirigente Preposto) e per il responsabile della funzione di *Internal Audit* e le procedure utilizzate per l'adozione ed attuazione della politica stessa;
- nella **Sezione II**, (articolata in due parti): nella Prima Parte, la rappresentazione dei compensi corrisposti con riferimento a ciascuna delle voci che compongono la remunerazione per l'esercizio 2021 ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con evidenza anche di informazioni di confronto per gli esercizi 2019, 2020 e 2021 con riferimento alla variazione annuale della remunerazione totale dei componenti degli organi sociali, dei risultati della Società, nonché della remunerazione annua lorda media dei dipendenti delle società italiane del Gruppo LUVe; nella Seconda Parte (i) il dettaglio dei compensi corrisposti o maturati nell'esercizio 2021 a tali soggetti, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle allegate alla presente Relazione, che formano parte integrante della stessa; nonché *(ii)* le informazioni sulle partecipazioni detenute nella Società e nelle altre società del Gruppo dai medesimi soggetti nonché dai loro coniugi non legalmente separati e dai loro figli, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona.

La Presente Relazione:

- a) è messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società all'indirizzo www.luvegroup.com nella sezione "*Investor Relations*"-"*Governo societario & azionisti*"- "*Per gli azionisti*" "*Assemblea degli azionisti*" - "*Assemblea 29 aprile 2022*", nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato *eMarket Storage*, consultabile all'indirizzo www.emarketstorage.com;
- b) è sottoposta all'Assemblea, ai sensi e per gli effetti di cui ai citati artt. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti, nonché ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 13, comma 3, lettera b) del Regolamento OPC e della relativa previsione contenuta nella Procedura OPC.

SEZIONE I

POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2022

1. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

1.1 Finalità

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

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

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

Il Gruppo infatti, attraverso l'adozione della presente Politica e la sua concreta declinazione nei confronti delle figure manageriali, intende avvalersi di un importante strumento in grado di allineare gli interessi dei propri collaboratori al perseguimento dell'obiettivo del Successo Sostenibile. La Politica infatti, attraverso i piani di incentivazione variabile tanto a breve termine, quanto a medio-lungo termine, si pone come un elemento fondamentale per incentivare le risorse del Gruppo al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo definiti dal Consiglio di Amministrazione relativi sia alla crescita economica, sia alla creazione di valore anche nel lungo termine per gli azionisti e per gli altri *stakeholders* rilevanti.

Il Gruppo è impegnato a perseguire una progressiva integrazione dei temi di sostenibilità ambientale, sociale e di *governance* all'interno della strategia aziendale, della gestione dei rischi e dei processi di remunerazione. A tal riguardo nel corso dell'esercizio 2021 la Società ha sviluppato un progetto coordinato dal Politecnico di Milano volto, tra l'altro, ad acquisire in termini sistemici i requisiti di sostenibilità, a livello di filiera, nei confronti di fornitori e clienti.

In questa prospettiva, nel definire la Politica di Remunerazione, sono stati maggiormente specificati per tutti gli Amministratori Esecutivi i parametri che sono riconducibili alle politiche ESG.

1.2 Principi generali

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

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

- 1) I membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi sono retribuiti con un compenso annuo fisso, commisurato alla loro professionalità e competenza, nonché all'impegno loro richiesto; ai consiglieri membri dei comitati consiliari o cui sono conferiti specifici incarichi è attribuito, oltre al compenso base, un compenso *ad hoc* per la funzione svolta all'interno dei comitati stessi o nell'espletamento degli specifici incarichi conferiti;
- 2) per i membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:
 - (i) la remunerazione ha carattere incentivante ed è frutto di un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della Società, tenuto conto delle caratteristiche del Gruppo e della sua storia, anche recente. Tale remunerazione si compone: (a) di una componente fissa, commisurata alle deleghe e alle responsabilità attribuite e sufficiente a remunerare la prestazione dell'amministratore o del Dirigente con Responsabilità Strategiche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi fissati; (b) di una componente variabile di breve periodo e (per il CEO, il COO e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche) di medio-lungo periodo, legata al raggiungimento di determinati obiettivi, coerenti con il piano di sviluppo e gli obiettivi strategici definiti dal Consiglio di Amministrazione, alcuni dei quali collegati a tematiche di sostenibilità;
 - (ii) gli obiettivi connessi alla remunerazione variabile sono predeterminati, misurabili e definiti in modo da assicurare, attraverso parametri diversificati, la remunerazione della *performance* in un orizzonte sia di breve che di medio-lungo periodo in base ai risultati conseguiti; tali obiettivi sono fissati in coerenza con gli obiettivi strategici della Società e sono finalizzati a promuoverne il Successo Sostenibile, comprendendo anche parametri non finanziari;
 - (iii) la remunerazione variabile prevede limiti massimi di erogazione in caso di superamento dell'obiettivo di *performance* fissato;
 - (iv) la parte della remunerazione variabile di medio-lungo periodo prevede un differimento temporale per la corresponsione, adeguato alle caratteristiche del Gruppo e alla natura degli obiettivi fissati;
 - (v) è prevista la revisione periodica dei pacchetti retributivi sulla base delle *performance* complessive aziendali e personali, del potenziale di sviluppo futuro del singolo, delle condizioni di lavoro e della competitività e attrattività delle retribuzioni rispetto ai valori di mercato;
 - (vi) componente fissa e componente variabile di breve periodo sono modulate in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto in azienda e alle responsabilità attribuite, al fine di assicurare comunque la sostenibilità dei risultati aziendali e la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo termine;

- (vii) alle somme maturate a titolo di componente variabile sono applicati meccanismi di correzione *ex post* (“*claw back*” e “*malus*”);
 - (viii) sono riconosciuti *benefit* in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo tenendo conto dei ruoli e/o responsabilità attribuite;
 - (ix) sono previsti meccanismi di incentivazione coerenti con i compiti assegnati sia per il Responsabile della funzione di *Internal Audit*, sia per il Dirigente Preposto (che è anche Dirigente con Responsabilità Strategiche).
- 3) Ai membri del Collegio Sindacale è attribuito il compenso fissato dall’Assemblea in occasione della loro nomina. Al fine di contribuire a far sì che i compensi dei membri del Collegio Sindacale siano adeguati alla competenza, alla professionalità e all’impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società, nonché alla situazione della stessa, la Società rende note agli azionisti le informazioni trasmesse dal Collegio Sindacale al Consiglio di Amministrazione in previsione del suo rinnovo, relative all’attività svolta nel corso del mandato.

1.3 Ambito di applicazione e durata

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

Il Consiglio di Amministrazione della Società, nella seduta del 24 febbraio 2022 ha confermato che sono Dirigenti con Responsabilità Strategiche: il *Group Operations Director*, il *Group Chief Financial Officer* (che ricopre anche l’incarico di Dirigente Preposto), il *Group Purchasing Director*, il *Group R&D and Technical Director*, il *Sales Director Components* e il *Sales Director Cooling System*.

La Politica è stata predisposta in linea con le prescrizioni dell’art. 123-ter del TUF, nonché dell’art. 84-quater del Regolamento Emittenti e del relativo Allegato 3A (schema 7-bis, Sezione I) e dei principi e delle raccomandazioni dettati dal Codice di Corporate Governance in tema di remunerazione; nella definizione della Politica si è inoltre tenuto conto anche per l’esercizio 2022 delle raccomandazioni formulate in materia di remunerazione dal Comitato per la *Corporate Governance* promosso da Borsa Italiana S.p.A. nella lettera del 3 dicembre 2021 che il presidente del comitato medesimo ha inviato al Presidente della Società.

La Politica di Remunerazione è riferita all’esercizio 2022 ed ha, pertanto, durata annuale.

1.4 Cambiamenti rispetto all’esercizio finanziario precedente

La Politica di Remunerazione proposta dal Consiglio per l’esercizio 2022 si pone in un rapporto di sostanziale continuità rispetto a quella sottoposta al voto dell’Assemblea del 27 aprile 2021, che l’ha approvata con il voto favorevole del 99,22% delle Azioni rappresentate in Assemblea (pari all’85,93% del capitale sociale), così esprimendo la condivisione dell’assoluta maggioranza degli Azionisti.

Gli elementi di novità introdotti sono essenzialmente riconducibili alla volontà di rafforzare, anche per il tramite della Politica di Remunerazione, il perseguimento del Successo Sostenibile della

Società e del Gruppo, riconoscendo agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche remunerazioni collegate ai risultati conseguiti, mediante la previsione di: (i) obiettivi di *performance* finanziari fissati in relazione alla redditività derivante dalle scelte di gestione operate, e (ii) obiettivi di *performance* non finanziari fissati tenendo in considerazione, in aggiunta a quelli utilizzati nelle politiche di remunerazione degli anni scorsi, anche i dati complessivi di Gruppo, al fine di intensificare la rilevanza dei temi collegati alla strategia di sostenibilità della Società e del Gruppo.

In tale ottica, nel definire gli obiettivi di *performance* alla base della componente variabile della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto:

- quanto all'obiettivo di *performance* finanziario legato all'indebitamento della Società e del Gruppo, di sostituire il riferimento alla Posizione Finanziaria Netta ("PFN") con il riferimento al rapporto tra PFN e EBITDA (*cfr.* successivo paragrafo 3.3 della presente Sezione I);
- quanto all'obiettivo di *performance* non finanziario legato all'incidentalità negli stabilimenti produttivi, di prendere in considerazione non solo l'incidentalità negli stabilimenti italiani e negli altri europei, ma anche l'incidentalità a livello complessivo di Gruppo, da valutarsi sulla base dell'andamento degli indicatori infortunistici quali incidenza, frequenza e gravità (*cfr.* successivo paragrafo 3.3 della presente Sezione I).

Si evidenzia inoltre che, nella rappresentazione del *paymix* (peso percentuale delle diverse componenti della remunerazione rispetto alla retribuzione complessiva) degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si è provveduto ad indicare per le singole componenti della remunerazione (fissa, variabile a breve termine e variabile a medio-lungo termine) anche la percentuale del valore a "target", in aggiunta alla percentuale del valore "minimo" e "massimo" già indicato nella politica di remunerazione dell'esercizio 2021.

2. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI

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

2.1 Assemblea

L'Assemblea:

- (i) determina, in occasione della nomina del Consiglio:
 - l'importo complessivo massimo annuo per la remunerazione fissa da attribuire a ciascun amministratore per l'espletamento del mandato, ai membri dei comitati endoconsiliari per l'attività svolta nell'ambito dei comitati stessi, nonché agli Amministratori Esecutivi in ragione delle particolari cariche loro attribuite;
 - l'importo complessivo massimo annuo per la remunerazione variabile da attribuire agli Amministratori Esecutivi in ragione delle particolari cariche loro attribuite;
- (ii) determina i compensi spettanti a ciascun membro del Collegio Sindacale, all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato;
- (iii) delibera, con voto vincolante, in merito alla Politica di Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis e 3-ter del TUF, con la cadenza richiesta dalla durata della Politica stessa, e comunque almeno ogni tre anni o in occasione di modifiche della politica medesima;
- (iv) riceve adeguata informativa in merito all'attuazione della Politica di Remunerazione;
- (v) delibera, con voto consultivo, in merito alla seconda sezione della Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del TUF;
- (vi) delibera, ove proposti dal Consiglio di Amministrazione, sui piani di remunerazione basati su strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

2.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- (i) determina, nel rispetto di quanto deliberato dall'Assemblea, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e previo parere del Collegio Sindacale:
 - i compensi fissi attribuiti per la carica a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione;
 - i compensi *ad hoc* fissi attribuiti ai membri dei comitati endoconsiliari, in funzione del rispettivo impegno;
 - i compensi fissi e variabili attribuiti agli Amministratori Esecutivi in ragione delle particolari cariche;

(ii) con il supporto del Comitato Remunerazioni e Nomine: (a) elabora, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, *pro tempore* vigente nonché dei principi e delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, la politica di remunerazione degli amministratori, degli eventuali direttori generali, dei sindaci e del *top management*, applicando una procedura trasparente e assicurando che la stessa sia funzionale al perseguimento del Successo Sostenibile e tenga conto della necessità di disporre, di trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società; (b) assicura che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella politica, alla luce dei risultati conseguiti e dalle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione;

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

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

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

(vi) istituisce al proprio interno il Comitato Remunerazioni e Nomine, nel rispetto dei principi indicati nel Codice di Corporate Governance, definendone le regole nonché le eventuali procedure che si rendessero opportune per il funzionamento del Comitato stesso, in particolare al fine di assicurare un'efficace gestione dell'informativa da fornire prima delle sue riunioni.

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

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

(viii) definisce, in coerenza con la politica di remunerazione e su proposta del CEO, previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi, e sentito il Collegio Sindacale, la remunerazione del Responsabile della funzione di *Internal Audit* della Società, in coerenza con le politiche retributive della stessa;

(ix) in occasione della cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un Amministratore Esecutivo o, se presente, il Direttore Generale, rende note mediante un comunicato stampa, diffuso al mercato ad esito di processi interni che conducono all'attribuzione o al riconoscimento di eventuali indennità e/o altri benefici, le informazioni dettagliate raccomandate dal Codice di Corporate Governance.

2.3 Comitato Remunerazioni e Nomine

Il Comitato Remunerazioni e Nomine:

- (i) coadiuva il Consiglio nell'elaborazione della politica per la remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione, degli eventuali direttori generali, e del *top management*, nonché, tenendo conto anche di quanto previsto dall'articolo 2402 del Codice civile, dei componenti del Collegio Sindacale;
- (ii) sottopone all'approvazione del Consiglio la relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti *ex* articolo 123-ter del TUF e, in particolare, la Politica di Remunerazione, per la sua presentazione all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, nei termini previsti dalla legge;
- (iii) formula proposte o esprime pareri sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri amministratori della Società che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- (iv) formula proposte o esprime pareri sulla remunerazione dei componenti dei Comitati costituiti dal Consiglio di Amministrazione al suo interno;
- (v) monitora la concreta applicazione della Politica di Remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* connessi alla remunerazione variabile degli amministratori esecutivi;
- (vi) valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della Politica di Remunerazione degli amministratori e del *top management*, avvalendosi a tal ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli Amministratori Delegati per il tramite della Direzione Risorse Umane di Gruppo;
- (vii) coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione ed attuazione di: (a) piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e (b) piani di incentivazione a medio-lungo termine;
- (viii) svolge i compiti che gli sono assegnati ai sensi della Procedura OPC.

Per ulteriori informazioni sul Comitato Remunerazioni e Nomine si rinvia alla Sezione 8.2 della "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" della Società relativa all'esercizio 2021, messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società all'indirizzo www.luvegroup.com nella sezione "Investor Relations"- "Governo societario & azionisti"- "Per gli azionisti" "Assemblea degli azionisti" - "Assemblea 29 aprile 2022", nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket Storage, consultabile all'indirizzo www.emarketstorage.com.

2.4 Amministratori Delegati

Gli amministratori delegati:

- (i) sottopongono al Comitato Remunerazioni e Nomine proposte di piani di incentivazione a medio-lungo termine, inclusi eventuali piani basati su strumenti finanziari, o, se del caso, coadiuvano il Comitato stesso nell'elaborazione di detti piani;

- (ii) predispongono ed implementano, avvalendosi della collaborazione della Direzione Risorse Umane di Gruppo: (a) gli interventi di politica retributiva in capo al singolo dirigente, sulla base della posizione dello stesso nell'organizzazione aziendale, della professionalità, delle *performance*, del potenziale di sviluppo, del mercato, il tutto nel rispetto delle somme stanziare a *budget*; (b) i sistemi di incentivazione ai quali legare la maturazione degli MBO annuali dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri dirigenti;
- (iii) forniscono al Comitato Remunerazioni e Nomine ogni informazione utile al fine di consentire di valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione.

2.5 Collegio Sindacale

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

- (i) formula i pareri richiesti dalla legge e dal Codice di Corporate Governance; in particolare, esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., nonché il parere relativo alla remunerazione del Responsabile della funzione di *Internal Audit*; nell'esprimere i pareri verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato Remunerazioni e Nomine al Consiglio di Amministrazione con la Politica di Remunerazione approvata dalla Società;
- (ii) su invito del Comitato Remunerazioni e Nomine partecipa attraverso il suo Presidente o altro sindaco da questi designato, alle riunioni del Comitato medesimo alle quali possono comunque assistere tutti i sindaci.

2.6 Esperti indipendenti

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione non sono intervenuti esperti indipendenti.

2.7 Processo per la definizione e l'approvazione della Politica in materia di Remunerazione

La politica di remunerazione è annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine. Nella redazione della stessa il Comitato Remunerazioni e Nomine si avvale della collaborazione della Direzione Risorse Umane di Gruppo, al fine di raccogliere i dati in termini di *best practices*, politiche e *benchmark* retributivi di mercato - riferiti ad aziende ritenute comparabili per settore di appartenenza, numero di occupati e fatturato - da utilizzare per una miglior definizione della Politica stessa. Ai fini della definizione della presente Politica, tenute in considerazione le analisi effettuate per la definizione della politica di remunerazione 2021, i dati di *benchmark* sono stati tratti dall'ultima indagine di mercato condotta da *OD&M Consulting*, società specializzata in analisi retributive, su un campione di 140 società quotate presso Borsa Italiana S.p.A..

Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, la sottopone al voto vincolante dell'Assemblea, ai sensi e per gli effetti dell'art. 123-ter del TUF, rendendola disponibile al pubblico almeno 21 giorni prima della data dell'Assemblea sul proprio sito internet e con le altre modalità previste dalla normativa vigente.

Ai fini della predisposizione della presente Politica, il Comitato Remunerazioni e Nomine, nell'esercizio dei propri compiti, si è riunito per definirne la struttura e i contenuti nelle riunioni del 1° febbraio 2022, del 15 febbraio 2022 e del 4 marzo 2022.

La Politica è poi stata sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2022, congiuntamente alle altre parti della presente Relazione.

3. DESCRIZIONE DELLA POLITICA

3.1 Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione

Ai sensi dell'art. 2389 comma 3, cod. civ. e dell'art. 15.6 dello statuto sociale di LU-VE in vigore, l'Assemblea del 29 aprile 2020 ha stabilito, per il triennio 2020-2022, in Euro 1.850.000 l'importo complessivo annuo massimo per la remunerazione fissa di tutti gli Amministratori, inclusi quelli cui siano attribuite particolari cariche, ed in Euro 1.850.000 l'importo complessivo annuo massimo per la remunerazione variabile, legata ad indici di *performance*, da attribuire agli Amministratori investiti di particolari cariche, dando mandato al Consiglio di Amministrazione di ripartirlo fra gli Amministratori in considerazione dell'attività prestata a favore della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 17 marzo 2022 ha ritenuto di confermare quanto già stabilito per l'anno 2020 nella seduta del 20 maggio 2020, e per l'anno 2021 nella seduta del 17 marzo 2021 (v. *infra*, Sezione II, Parte Prima, punto 1.1 della presente Relazione), prevedendo di attribuire a ciascun membro del Consiglio stesso una remunerazione annua fissa da erogarsi *pro rata temporis*.

3.1.1 Remunerazione degli Amministratori non Esecutivi

La Politica di Remunerazione adottata dalla Società e sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea prevede, nel rispetto dei principi e delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, un compenso fisso per la carica di Amministratore e un ulteriore compenso fisso per la partecipazione ai comitati istituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione in proporzione all'impegno previsto.

Il compenso per la partecipazione a ciascuno dei comitati che il Consiglio di Amministrazione ha istituito al suo interno è stato stabilito dal Consiglio medesimo: (i) quanto al Comitato Controllo e Rischi e al Comitato Remunerazioni e Nomine, nella seduta del 20 maggio 2020 prevedendo per tutto il triennio 2020-2022 il riconoscimento di un importo annuo per ciascun componente fissato in modo da rispettare l'importo complessivo massimo deliberato dall'Assemblea per la remunerazione fissa di tutti gli Amministratori; (ii) quanto al Comitato Indipendenti istituito in data 29 giugno 2021, nella seduta svoltasi in pari data e, da ultimo, in quella del 17 maggio 2022, attribuendo anche ai membri di questo comitato un compenso annuo, per gli esercizi 2021 e 2022, fissato sempre nel rispetto del suddetto importo complessivo massimo deliberato dall'Assemblea.

Agli Amministratori non Esecutivi non è attribuito alcun compenso variabile.

3.1.2 Remunerazione degli Amministratori Esecutivi

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

Tale remunerazione, individuata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, sentito il parere del Collegio Sindacale, è fissata nel rispetto degli importi stabiliti dall'Assemblea e dei principi della presente Politica, sia per la componente fissa, sia per la componente variabile. La proposta di remunerazione è stata formulata dal Comitato Remunerazioni e Nomine tenendo altresì conto dei principi e delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, nonché di quanto emerso dalle analisi condotte in relazione ai *benchmark* esaminati (v. *supra*, paragrafo 2.7); ciò ai fini dell'assegnazione di un pacchetto retributivo in linea con i valori

di mercato per ruoli analoghi, che ha portato a definire un compenso attribuito agli Amministratori Esecutivi così costituito:

- (i) una componente fissa che garantisce un'adeguata e certa remunerazione di base per l'attività prestata, e che è fissata in considerazione del ruolo e dell'attività prestata a favore della Società, nonché delle responsabilità attribuite;
- (ii) una componente variabile a breve termine ("MBO") legata al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali (per maggiori dettagli si rinvia a quanto indicato al successivo paragrafo 3.3);
- (iii) per i soli Amministratori Delegati una componente variabile a medio-lungo termine ("LTI"), anch'essa legata al raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali, definita in termini quantitativi (per maggiori dettagli si rinvia a quanto indicato al successivo paragrafo 3.4). Tale componente non è prevista per il Presidente e per il Vicepresidente per volontà degli interessati, motivata in considerazione della loro funzione di garanti della corretta gestione dell'impresa, che spetta invece a livello manageriale ai due Amministratori Delegati insieme ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

La componente variabile della remunerazione è finalizzata a riconoscere agli Amministratori Esecutivi i risultati conseguiti, stabilendo un collegamento tra compensi e *performance*. Nell'ottica di favorire, anche per il tramite della Politica di Remunerazione, il conseguimento di valore sostenibile nel lungo periodo, il Consiglio di Amministrazione – su proposta del CRN – ha individuato obiettivi che siano in grado non soltanto di orientare il comportamento degli Amministratori Esecutivi verso risultati, quale il fatturato, più legati a *performances* che si esplicano annualmente, ma anche a costituire la base per una futura crescita sostenibile ed equilibrata, tanto sul piano economico – in termini di redditività (EBITDA) e di indebitamento rapportato a tale redditività (PFN/EBITDA) – quanto sul piano dell'efficienza produttiva (Margine Industriale Lordo – "MIL"), e sul piano del benessere delle persone che lavorano nel Gruppo, grazie all'inclusione, fra gli obiettivi di MBO degli Amministratori Esecutivi, di parametri legati all'incidentalità, nell'ottica di una valorizzazione dell'attenzione nei confronti delle condizioni di lavoro dei dipendenti del Gruppo e della loro sicurezza.

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

Sia per gli MBO, sia per l'LTI sono stabiliti limiti massimi alla componente variabile da corrispondere. Di seguito è indicato, per ciascun Amministratore Esecutivo, l'intervallo di *paymix*, ovvero il peso percentuale delle diverse componenti rispetto alla retribuzione complessiva. Al riguardo si precisa che le percentuali della componente variabile a breve termine (MBO) e della componente variabile a medio-lungo termine (LTI) sono state calcolate, nel valore minimo, ipotizzando il mancato

raggiungimento degli *entry point*, sia per l'MBO che per il LTI e, nel valore massimo, ipotizzando che siano conseguiti i risultati comprensivi delle *overperformance* fissate per MBO e per LTI.

PAYMIX AMMINISTRATORI ESECUTIVI				
CARICA	Scenario	FISSO	COMPONENTE VARIABILE A BREVE TERMINE (MBO)	COMPONENTE VARIABILE A MEDIO LUNGO TERMINE (LTI)
PRESIDENTE	Minimo	100%	0%	–
	Target	55%	45%	–
	Max	52%	48%	–
VICEPRESIDENTE	Minimo	100%	0%	–
	Target	50%	50%	–
	Max	48%	52%	–
Chief Executive Officer (CEO)	Minimo	100%	0%	0%
	Target	55%	35%	10%
	Max	53%	37%	10%
Chief Operation Officer (COO)	Minimo	100%	0%	0%
	Target	54%	36%	10%
	Max	52%	38%	10%

Coerentemente con quanto previsto dal Codice di Corporate Governance, sulla componente variabile della Remunerazione degli Amministratori Esecutivi è prevista l'applicazione di clausole di “*claw-back*” (che prevedono la eventuale restituzione, in tutto o in parte, delle somme corrisposte) e di “*malus*” (che prevedono la non erogazione di remunerazioni maturate ma non ancora erogate), qualora tali somme corrisposte o maturate siano state determinate sulla base di dati che nei successivi tre anni si siano rivelati manifestamente errati, o frutto di manipolazioni o di condotte illecite.

3.2 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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

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

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

In considerazione della rilevanza del ruolo ricoperto, la componente fissa ricomprende, per alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche, somme riconosciute a titolo di patto di non concorrenza, il cui importo è commisurato all'ampiezza della durata e dei vincoli previsti dal patto medesimo;

(ii) una componente variabile annua lorda di breve periodo (“MBO”), conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali, definita in termini quantitativi con riferimento al

ruolo ricoperto in azienda (per maggiori dettagli si rinvia a quanto indicato al successivo paragrafo 3.3) da erogarsi senza differimento delle somme eventualmente maturate;

(iii) una componente variabile annua lorda di medio-lungo periodo (“LTI”) conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali, definiti in termini quantitativi (per maggiori dettagli si rinvia a quanto indicato al successivo paragrafo 3.4).

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

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

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

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

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

PAYMIX DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE			
	Fisso	Componente variabile a breve termine (MBO)	Componente variabile a medio lungo termine (LTI)
MINIMO	100%	0%	0%
TARGET	75%	18%	7%
MAX	72%	20%	8%

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

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

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

3.3 Gli incentivi a breve termine: la componente variabile annuale (MBO)

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

- (i) di orientare le azioni del *management* verso obiettivi strategici in armonia con le priorità fissate dal Consiglio di Amministrazione;
- (ii) di incentivare il contributo di ciascuno su indicatori non solo finanziari, ma anche non finanziari e di sostenibilità;
- (iii) di stimolare sia il raggiungimento dei *target* – riconoscendo una parte del compenso anche nell'ipotesi in cui non sia raggiunto pienamente l'obiettivo assegnato, ma sia superato un determinato "*entry point*" – sia il loro superamento – riconoscendo un importo aggiuntivo nel caso di *overperformance*. La Politica di Remunerazione sia per gli Amministratori Esecutivi sia per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede infatti che tutti gli obiettivi siano legati ad una scala di *performance*, con un obiettivo minimo, al di sotto del quale la Società non procede al riconoscimento di alcuna componente retributiva, e con un obiettivo massimo, al di sopra del quale la Società erogherà sempre l'ammontare massimo previsto.

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

- per il PRESIDENTE
 - EBITDA consolidato (50%)
 - FATTURATO consolidato (10%)
 - RAPPORTO POSIZIONE FINANZIARIA NETTA /EBITDA (30%)

Il restante 10% della componente variabile a breve termine del Presidente è legato al raggiungimento di obiettivi riconducibili ai temi della sostenibilità in quanto connessi all'incidentalità che sarà registrata nel corso dell'esercizio 2022, considerata da tre distinti punti di vista (a livello complessivo di Gruppo, negli stabilimenti italiani e negli altri europei), da valutarsi sulla base dell'andamento degli indicatori infortunistici quali incidenza, frequenza e gravità.

- per il VICEPRESIDENTE

- EBITDA consolidato (50%)
- FATTURATO consolidato (10%)
- RAPPORTO POSIZIONE FINANZIARIA NETTA/EBITDA (30%)

Il restante 10% della componente variabile a breve termine del Vicepresidente è legato al raggiungimento di obiettivi riconducibili ai temi della sostenibilità in quanto connessi all'incidentalità che sarà registrata nel corso dell'esercizio 2022, considerata da tre distinti punti di vista (a livello complessivo di Gruppo, negli stabilimenti italiani e negli altri europei), da valutarsi sulla base dell'andamento degli indicatori infortunistici quali incidenza, frequenza e gravità.

- per il **CHIEF EXECUTIVE OFFICER (CEO)**

- EBITDA consolidato (50%)
- FATTURATO consolidato (10%)
- RAPPORTO POSIZIONE FINANZIARIA NETTA/EBITDA (30%)

Il restante 10% della componente variabile a breve termine del CEO è legato al raggiungimento di obiettivi riconducibili ai temi della sostenibilità in quanto connessi all'incidentalità che sarà registrata nel corso dell'esercizio 2022, considerata da tre distinti punti di vista (a livello complessivo di Gruppo, negli stabilimenti italiani e negli altri europei), da valutarsi sulla base dell'andamento degli indicatori infortunistici quali incidenza, frequenza e gravità.

- per il **CHIEF OPERATION OFFICER (COO)**

- EBITDA consolidato (50%)
- FATTURATO consolidato (10%)
- MARGINE INDUSTRIALE LORDO (MIL) (25%)

Il restante 15% della componente variabile a breve termine del COO è legato al raggiungimento di obiettivi riconducibili ai temi della sostenibilità in quanto connessi all'incidentalità che sarà registrata nel corso dell'esercizio 2022, considerata da tre distinti punti di vista (a livello complessivo di Gruppo, negli stabilimenti italiani e negli altri europei), da valutarsi sulla base dell'andamento degli indicatori infortunistici quali incidenza, frequenza e gravità.

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

Il peso dell'MBO (espresso in percentuale) legato a risultati di breve termine rispetto alla remunerazione complessiva approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, non potrà essere superiore ad un massimo del 48% per il Presidente, del 53% per il Vicepresidente, del 37% per il CEO e del 38% per il COO.

L'importo dell'MBO da erogare agli Amministratori Esecutivi sarà calcolato sulla base dei criteri di valutazione riportati nella tabella seguente:

Obiettivi di <i>Performance</i>	% Raggiungimento Obiettivi di <i>Performance</i>	% MBO da erogare*
- EBITDA Consolidato - Fatturato Consolidato - Rapporto PFN/EBITDA - Margine Industriale Lordo (MIL) - Incidentalità	< 90%	0
	90%	90% dell'importo target
	100%	100% dell'importo target
	≥ 110%	110% dell'importo target

* Per i risultati intermedi il calcolo è lineare.

Ai fini della verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* si farà riferimento ai dati della Relazione Finanziaria Annuale e Dichiarazione Consolidata di carattere non finanziario del Gruppo LU-VE S.p.A. relative all'esercizio di riferimento, depurati di eventuali componenti straordinarie, così come approvati dai competenti organi sociali, nonché con riguardo al margine industriale lordo al *General Management Account* (GMA). Quanto al fatturato, il dato che sarà considerato è quello relativo al fatturato prodotti.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche il peso del MBO (espresso in percentuale) rispetto alla RAL non potrà essere superiore ad un massimo del 20%.

L'importo dell'MBO da erogare ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sarà calcolato sulla base dei criteri di valutazione riportati nella tabella seguente:

Obiettivi di Performance			% Raggiungimento Obiettivi di <i>Performance</i>		% MBO da erogare**	
• Company target	20% -25%	EBITDA	< 95%		0%	
			100%		100%	
			110%		160%	
•Obiettivi individuali	65% - 70%	•Numerici*	<80%	<90% ***	0%	
			100%		100%	100%
			120%		110%	120%
		•Progettuali	Obiettivo non raggiunto		0%	
			Obiettivo raggiunto 100		100%	
			over performance		110%	
• Obiettivi comportamentali	10%		Obiettivo non raggiunto		0%	
			Obiettivo raggiunto 100		100%	
			over performance		110%	

* Per i risultati intermedi il calcolo è lineare.

** L'ammontare totale di MBO erogabile non potrà superare il 120%

*** Scala di calcolo per le dir. Commerciali

3.4 Gli incentivi a medio-lungo termine

Nella riunione del 18 marzo 2020 il Consiglio ha valutato positivamente la proposta formulata dal CRN d'intesa con gli Amministratori Delegati, di approvare le linee guida di un piano di incentivazione a medio-lungo termine (il "Piano LTI 2020-2022" o il "Piano") da inserire nella politica di remunerazione relativa all'esercizio 2020, rivolto agli Amministratori Delegati, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed, eventualmente, a selezionati *manager* del Gruppo.

A seguito del voto favorevole espresso dall'Assemblea del 29 aprile 2020 sulla politica di remunerazione proposta per l'esercizio 2020, il Consiglio di Amministrazione ha approvato, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale per la parte relativa agli Amministratori Delegati: (i) nella seduta del 20 maggio 2020 i target di ciascuno degli obiettivi di *performance* previsti dal Piano e (ii) nella seduta del 22 luglio 2020 il regolamento del Piano, individuandone anche i beneficiari.

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

- permettere la correlazione fra remunerazione del management e creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo;
- focalizzare il management sul raggiungimento di obiettivi triennali del Gruppo;
- assicurare la motivazione e la *retention* dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e di altri manager del Gruppo, attraverso il condizionamento dell'incentivo economico del Piano al perdurare del rapporto di lavoro con il Gruppo.

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

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

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

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

In relazione all'obiettivo della PFN, a seguito dell'adeguamento della Politica 2021 in presenza di Circostanze Eccezionali deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24 febbraio 2022, su proposta e motivato parere favorevole espresso dal Comitato Remunerazioni e Nomine ai sensi della Procedura OPC, e con il parere favorevole del Collegio Sindacale (v. *infra* paragrafo 1.6

della Sezione II, Parte I della presente Relazione), il parametro della PFN è stato sostituito con quello del Rapporto PFN/EBITDA (raggiungimento del valore determinato sulla base dei dati di PFN ed EBITDA già definiti a Piano a fine esercizio 2022).

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

Il target di ciascuno dei suddetti obiettivi di *performance* è stato stabilito dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 maggio 2020 su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine sentito il parere del Collegio Sindacale quanto agli Amministratori Delegati, e su proposta degli Amministratori Delegati sentito il parere del Comitato Remunerazioni e Nomine quanto agli altri beneficiari.

In particolare, l'importo del premio monetario da erogare a ciascun beneficiario sarà calcolato sulla base dei criteri di valutazione riportati nella tabella seguente:

Obiettivi di <i>Performance</i> e relative quote	% Raggiungimento Obiettivi di <i>Performance</i>	% del Premio Monetario da erogare*
- EBITDA Cumulato 2020-2022 rispetto all' EBITDA Target Cumulato (55%) - Fatturato Cumulato 2020-2022 rispetto al Fatturato Target Cumulato (20%)	< 90%	0
	90%	90% dell'importo target
	100%	100% dell'importo target
	≥ 110%	110% dell'importo target

Obiettivi di <i>Performance</i> e relative quote	% Raggiungimento Obiettivi di <i>Performance</i>	% del Premio Monetario da erogare*
Il rapporto PFN/EBITDA 2022 rispetto al rapporto PFN Target/EBITDA target 2022 (25%)**	≤90%	110% dell'importo target
	100%	100% dell'importo target
	110%	90% dell'importo target
	>110%	0

* Per i risultati intermedi il calcolo è lineare.

** Rispetto agli obiettivi di EBITDA di Gruppo e di fatturato di Gruppo, per quelli di Posizione Finanziaria Netta (PFN) la scala di *performance* va letta in termini opposti (nel senso che si incentiva il minore indebitamento).

Il regolamento del Piano approvato dal Consiglio nella seduta del 22 luglio 2020 e successivamente modificato nella seduta del 24 febbraio 2022 (v. *infra* paragrafo 1.6 della Sezione II, Parte I della presente Relazione), prevede che il premio monetario per ciascuno degli obiettivi di *performance* sopra indicati sarà corrisposto esclusivamente qualora: (i) l'EBITDA relativo a ciascuno degli esercizi 2020, 2021 e 2022 ("EBITDA Annuale") abbia raggiunto almeno il 90% del relativo EBITDA target ("EBITDA Target") per almeno due degli esercizi 2020-2022 e l'EBITDA cumulato dei tre esercizi ("EBITDA Cumulato") abbia raggiunto almeno il 90% del relativo EBITDA target cumulato ("EBITDA Target Cumulato"); (ii) il fatturato relativo a ciascuno degli esercizi 2020, 2021 e 2022 ("Fatturato

Annuale”) abbia raggiunto almeno il 90% del relativo fatturato target (“Fatturato Target”) per almeno due degli esercizi 2020-2022 e il fatturato cumulato dei tre esercizi (“Fatturato Cumulato”) abbia raggiunto almeno il 90% del relativo fatturato target cumulato (“Fatturato Target Cumulato”); (iii) la PFN annuale relativa all’esercizio 2020 o il rapporto tra PFN annuale e EBITDA annuale relativi all’esercizio 2021 siano inferiori al 110% rispettivamente della PFN target 2020 o del rapporto tra la PFN target 2021 e l’EBITDA target 2021 e il rapporto tra PFN 2022 e EBITDA 2022 sia inferiore al 110% del rapporto tra PFN target 2022 e EBITDA target 2022.

Nessuna quota addizionale sarà riconosciuta rispetto al premio monetario già maturato qualora l’EBITDA Cumulato e/o il Fatturato Cumulato dovessero superare il 110% rispettivamente dell’EBITDA Target Cumulato e del Fatturato Target Cumulato e/o il rapporto tra la PFN 2022 e l’EBITDA 2022 dovesse essere inferiore al 90% del rapporto tra la PFN Target 2022 e l’EBITDA target 2022.

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

Previa proposta motivata del Comitato Remunerazioni e Nomine, sentito il parere del Collegio Sindacale quanto agli Amministratori Delegati, e su proposta motivata di questi ultimi sentito il parere del Comitato Remunerazioni e Nomine quanto agli altri beneficiari, è inoltre prevista la facoltà del Consiglio di Amministrazione di consentire l’erogazione del premio monetario e definendone la misura anche nell’ipotesi di raggiungimento parziale ovvero di mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Per gli Amministratori Delegati, il peso del LTI (espresso in percentuale) legato a risultati di medio-lungo termine rispetto alla retribuzione annua composta dalla componente fissa e dalla componente variabile di breve termine (MBO) da erogarsi approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, non potrà essere superiore ad un massimo dell’12% (calcolata nel valore massimo ipotizzando che vengano centrati i risultati comprensivi delle *overperformance* fissate).

Ai fini della verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* si farà riferimento ai dati dei bilanci consolidati relativi al triennio 2020-2022 approvati dal Consiglio di Amministrazione.

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

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

3.5 Benefit non monetari

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

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

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

3.6 Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

3.6.1 Indennità

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

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

In base alle contrattazioni collettive applicabili, inoltre, in caso di cessazione del rapporto di lavoro da parte del datore, al dirigente spetta il periodo di preavviso (crescente in base all'anzianità aziendale); in caso di mancato rispetto del periodo di preavviso, l'azienda deve erogare la corrispondente indennità di mancato preavviso. Nel caso in cui la cessazione del rapporto di lavoro da parte del datore fosse dichiarato ingiustificato, al dirigente spetta un'indennità supplementare, anch'essa crescente in base all'anzianità, fino a 24 mensilità.

3.6.2 Effetti sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione monetari

- **Incentivi a breve termine (MBO)**

Il diritto alla componente variabile annuale della remunerazione (MBO) e alla relativa erogazione economica vengono di norma meno in caso di cessazione del rapporto, sia da parte del beneficiario che su iniziativa aziendale, nel corso dell'anno di riferimento. Per i Dirigenti con Responsabilità strategiche la maturazione e l'erogazione della componente variabile MBO è subordinata alla permanenza del rapporto di lavoro al 31 gennaio dell'anno successivo all'anno di riferimento.

Sono fatte salve pattuizioni più restrittive previste nei singoli contratti, come pure eventuali trattamenti di miglior favore concordati al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

- **Incentivi a medio lungo termine (LTI 2020-2022)**

Il regolamento del Piano LTI 2020-2022 prevede:

- l'esclusione della maturazione del diritto a ricevere il premio anche pro-quota qualora al termine del periodo di *vesting* il beneficiario non abbia più in essere il rapporto rilevante con la Società ovvero con la società appartenente al Gruppo per qualsivoglia ragione, ovvero si trovi nell'eventuale periodo di preavviso, lavorato o meno, o in altri istituti simili che dovessero essere applicabili in forza di legge o di contratto;
- la facoltà del Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine sentito il parere del Collegio Sindacale quanto agli Amministratori Delegati, e su proposta degli Amministratori Delegati sentito il parere del Comitato Remunerazioni e Nomine quanto agli altri beneficiari – di valutare, a propria discrezione e insindacabile giudizio, l'erogabilità del premio, in tutto o in parte, nel caso in cui il rapporto rilevante cessi a causa di: (i) scadenza del mandato di amministratore della Società; (ii) risoluzione consensuale per mutuo consenso; (iii) accesso da parte del beneficiario ad un trattamento pensionistico di vecchiaia, anzianità contributiva o invalidità purché ciò comporti la cessazione del rapporto;
- l'erogazione del premio al beneficiario (ovvero ai suoi legittimi eredi o agli aventi causa) in caso di cessazione del rapporto rilevante per morte o per evento invalidante tale da determinare l'impossibilità del beneficiario alla utile prosecuzione del rapporto medesimo, per il periodo tra la data di inizio della partecipazione al piano e la data di interruzione del rapporto.

3.7 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

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

L'Assemblea del 29 aprile 2020 ha stabilito, per il triennio 2020-2022, in Euro 45.000 (quarantacinquemila) annui il compenso per il Presidente del Collegio Sindacale ed in Euro 30.000 (trentamila) annui il compenso per ciascun Sindaco Effettivo, anche tenendo in considerazione quanto riportato nella relazione, redatta dal Collegio uscente ai sensi delle "Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate" emanate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, facendo riferimento in particolare alla Norma Q.1.6., "Retribuzione".

3.8 Remunerazione del Responsabile della funzione di *Internal Audit*

Per trasparenza, si ricorda che la remunerazione del Responsabile della funzione di *Internal Audit* è composta da una componente fissa e da una componente variabile a breve termine (MBO), in coerenza con le funzioni assegnate dal Consiglio di Amministrazione, attribuita su proposta del CEO, con il parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi e sentito il Collegio Sindacale.

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

3.9 Deroghe consentite alla presente politica

In presenza di Circostanze Eccezionali (per tali intendendosi, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo: (i) la necessità di sostituire, a causa di eventi imprevisti, un amministratore delegato o un Dirigente con Responsabilità Strategiche e di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo, laddove i vincoli contenuti nella Politica approvata potrebbero limitare le possibilità della Società di attrarre *manager* con professionalità idonee a gestire l'impresa; (ii) variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica di Remunerazione, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda sulla cui attività erano basati obiettivi di *performance* della Politica di Remunerazione ovvero l'acquisizione di un *business* significativo non contemplato ai fini della predisposizione della Politica medesima; (iii) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti la Società e/o i settori e/o i mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati della Società), il Consiglio di Amministrazione potrà derogare ai seguenti elementi della presente Politica, ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato:

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

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

SEZIONE II

COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2021 ED ALTRE INFORMAZIONI

PARTE PRIMA

Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021 agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche. L'illustrazione di alcune voci e ulteriori informazioni sono reperibili anche nella Sezione I della presente Relazione.

Nel merito, il rispetto della politica di remunerazione definita per l'esercizio 2021 (*"Politica 2021"*) è stata oggetto di verifica del Comitato Remunerazioni e Nomine in occasione della valutazione periodica che è stata condotta dal Comitato medesimo nella riunione del 4 marzo 2022. All'esito della verifica il Comitato Remunerazioni e Nomine ha confermato la coerenza e conformità alla Politica 2021 delle retribuzioni erogate agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio 2021.

Avvalendosi della facoltà di deroga in presenza di Circostanze Eccezionali prevista dal paragrafo 3.9 della Politica 2021 approvata dall'Assemblea del 27 aprile 2021, nella seduta del 24 febbraio 2022 il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta e motivato parere favorevole espresso dal Comitato Remunerazioni e Nomine ai sensi della Procedura OPC, e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha approvato un adeguamento della Politica 2021 (la *"Deroga"*), con specifico riferimento al parametro di *performance* della Posizione Finanziaria Netta del Gruppo (PFN) ricompreso tra gli obiettivi di *performance* da considerate per la determinazione della componente variabile della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sia di breve termine (MBO) che di medio-lungo termine (LTI). Per le motivazioni *infra* descritte (cfr. il successivo paragrafo 1.6 della presente Parte Prima, Sezione II) la Deroga ha comportato la sostituzione del parametro della PFN previsto dalla Politica 2021 con quello del rapporto PFN/EBITDA sia in relazione al MBO che al LTI, a partire dagli stessi valori.

1.1 Descrizione dei compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione nell'esercizio 2021

Il Consiglio di Amministrazione in carica nel corso dell'esercizio 2021 è stato nominato dall'Assemblea del 29 aprile 2020 che ha confermato in 12 (dodici) il numero dei suoi membri, nominando:

- gli Amministratori Esecutivi, signori Iginio Liberali (Presidente), Pier Luigi Faggioli (Vicepresidente), Matteo Liberali (CEO) Michele Faggioli (COO); nonché
- gli Amministratori non Esecutivi, Raffaella Cagliano (indipendenti), Guido Crespi (indipendenti), Anna Gervasoni (indipendente), Fabio Liberali, Laura Oliva, Stefano Paleari (indipendente), Roberta Pierantoni, Marco Vitale.

Il Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 29 aprile 2020, a seguito della suddetta Assemblea, ha confermato l'istituzione dei due comitati al suo interno, nominando quali componenti:

- per il Comitato Controllo e Rischi gli amministratori, signori Stefano Paleari (con funzione di Presidente), Anna Gervasoni (indipendente) e Laura Oliva (non esecutivo);
- per il Comitato Remunerazioni e Nomine gli amministratori, signori Stefano Paleari (con funzione di Presidente), Anna Gervasoni (indipendente) e Roberta Pierantoni (non esecutivo).

A seguito della perdita da parte di LU-VE della qualifica di “Società di minori dimensioni” ai sensi del Regolamento OPC, e alle novità normative introdotte dalla CONSOB al Regolamento OPC medesimo con Delibera n. 21624 del 10.12.2020 in attuazione della direttiva europea 2017/828 sui diritti degli azionisti (“*Shareholders Rights Directive*” c.d. SHRD 2), nella seduta del 29 giugno 2021 il Consiglio di Amministrazione ha approvato l’aggiornamento alla Procedura OPC prevedendo, tra l’altro, una procedura differenziata per le operazioni “di minore rilevanza” e per quelle di “maggiore rilevanza” che ha richiesto l’istituzione di un nuovo comitato endoconsiliare costituito da soli amministratori indipendenti, al quale affidare la competenza in relazione alle operazioni di maggiore rilevanza; a tal fine, nella stessa seduta del 29 giugno 2021 il Consiglio di Amministrazione ha quindi deliberato l’istituzione

- del Comitato Indipendenti, nominando quali componenti gli amministratori indipendenti, signori Stefano Paleari (con funzione di Presidente), Raffaella Cagliano e Guido Giuseppe Crespi.

1.1.1 *Compensi degli amministratori non esecutivi*

L’Assemblea del 29 aprile 2020 ha stabilito:

- ai sensi dell’art. 2389 comma 3, cod. civ., (i) in Euro 1.850.000,00 l’importo complessivo annuo massimo per l’intera durata dell’incarico per la remunerazione fissa di tutti gli Amministratori, inclusi quelli cui siano attribuite particolari cariche; e (ii) in Euro 1.850.000,00 l’importo complessivo annuo massimo per l’intera durata dell’incarico per la remunerazione variabile, legata ad indici di *performance*, da attribuire agli Amministratori investiti di particolari cariche, dando mandato al Consiglio di Amministrazione di ripartirlo fra gli Amministratori in considerazione dell’attività prestata a favore della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, nelle sedute del 20 maggio 2020 e del 17 marzo 2021, ha rispettivamente deliberato, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, di attribuire:

- a ciascun membro del Consiglio una remunerazione per l’esercizio 2021 di Euro 20.000,00 lordi *pro rata temporis*;
- al Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine e del Comitato Controllo e Rischi un compenso annuo fisso per ciascun incarico di Euro 8.000,00 lordi *pro rata temporis* per tutta la durata del mandato triennale 2020-2022;
- a ciascuno degli altri due membri dei medesimi comitati un compenso annuo fisso di Euro 6.000,00 lordi *pro rata temporis* per tutta la durata del mandato triennale 2020-2022.

A seguito della costituzione del nuovo Comitato Indipendenti deliberata dal Consiglio di Amministrazioni in data 29 giugno 2021, nella seduta del 7 settembre 2021 il Consiglio di Amministrazione ha, inoltre, deliberato, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine (assunta con l’astensione del suo presidente) e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, di attribuire:

- al Presidente del Comitato Indipendenti un compenso annuo fisso per l’esercizio 2021 di Euro 1.500,00 lordi;
- a ciascuno degli altri due membri del medesimo Comitato Indipendenti un compenso annuo fisso per l’esercizio 2021 di Euro 1.000,00 lordi.

1.1.2 *Compensi del Presidente del Consiglio di Amministrazione*

In conformità con la Politica 2021, nella riunione del 17 marzo 2021 il Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, tenuto conto dell'importo complessivo annuo massimo deliberato dall'Assemblea del 30 aprile 2020 per la remunerazione fissa di tutti gli Amministratori – ha deliberato di attribuire al Presidente:

- (i) un compenso annuo fisso di Euro 274.000,00, ulteriore rispetto al compenso base fisso di 20.000,00 *pro rata temporis* per la carica di consigliere, nonché
- (ii) un MBO (per un valore potenziale massimo di Euro 270.600,00), legato al raggiungimento dei seguenti obiettivi quantitativi:
 - EBITDA consolidato (con un peso del 50%)
 - FATTURATO consolidato (con un peso del 10%)
 - POSIZIONE FINANZIARIA NETTA – PFN (con un peso del 30%).

Il restante 10% della componente variabile a breve termine del Presidente era legato al raggiungimento di obiettivi, riconducibili ai temi della sostenibilità in quanto connessi all'incidentalità negli stabilimenti italiani e in quelli europei nel corso dell'esercizio 2021.

In relazione all'obiettivo della PFN, a seguito della Deroga alla Politica 2021 deliberata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24 febbraio 2022 (*cfr.* paragrafo 1.6 della presente Parte Prima della Sezione II della Relazione), il parametro della PFN è stato sostituito con quello del rapporto PFN/EBITDA, calcolandolo con i medesimi valori assoluti target e assumendo lo stesso peso percentuale.

In conformità con la Politica 2021 approvata dall'Assemblea del 27 aprile 2021 e tenuto conto della Deroga di cui sopra, per l'esercizio 2021 il dott. Iginio Liberali ha maturato complessivamente:

- (i) a titolo di componente fissa annuale lorda i seguenti compensi:
 - Euro 20.000,00 lordi per la sua carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 274.000,00 lordi come compenso aggiuntivo;
- (ii) a titolo di componente variabile annuale lorda (MBO) il seguente compenso:
 - Euro 244.718,67.

Il valore finale del MBO è stato assegnato dal Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2022, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, con un valore percentuale medio pari al 99,49%, a seguito del raggiungimento dell'*overperformance* fissata per gli obiettivi dell'EBITDA e del Fatturato, e del superamento dell'*entry point* per l'obiettivo del rapporto PFN/EBITDA; quanto all'obiettivo dell'incidentalità non è stato raggiunto l'*entry point* relativamente ai soli stabilimenti italiani, mentre per gli altri stabilimenti europei è stata raggiunta l'*overperformance*.

Sulla base degli elementi sopra indicati, la remunerazione fissa corrisposta al Presidente per l'esercizio 2021 è risultata essere pari a 1,20 volte la remunerazione variabile (costituita dal MBO).

1.1.3 *Compensi del Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione*

In conformità con la Politica 2021, nella riunione del 17 marzo 2021 il Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, tenuto conto dell'importo complessivo annuo massimo deliberato dall'Assemblea del 30 aprile 2020 per la remunerazione fissa di tutti gli Amministratori – ha deliberato di attribuire al Vicepresidente:

- (i) un compenso annuo fisso di Euro 225.000,00, ulteriore rispetto al compenso base fisso di 20.000,00 *pro rata temporis* per la carica di consigliere, nonché
- (ii) un MBO (per un valore potenziale massimo di Euro 275.000,00), legato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
 - EBITDA consolidato (con un peso del 50%)
 - FATTURATO consolidato (con un peso del 10%)
 - POSIZIONE FINANZIARIA NETTA – PFN (con un peso del 30%).

Il restante 10% della componente variabile a breve termine del Vicepresidente era legato al raggiungimento di obiettivi, riconducibili ai temi della sostenibilità in quanto connessi all'incidentalità negli stabilimenti italiani e in quelli europei nel corso dell'esercizio 2021.

In relazione all'obiettivo della PFN, a seguito della Deroga alla Politica 2021 deliberata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24 febbraio 2022 (*cfr.* successivo paragrafo 1.6 della presente Parte Prima, Sezione II), il parametro della PFN è stato sostituito con quello del rapporto PFN/EBITDA, calcolandolo con i medesimi valori assoluti target e assumendo lo stesso peso percentuale.

In conformità con la Politica 2021 approvata dall'Assemblea del 27 aprile 2021 e tenuto conto della Deroga di cui sopra, per l'esercizio 2021 l'ing. Pierluigi Faggioli ha maturato complessivamente:

- (i) a titolo di componente fissa annuale lorda i seguenti compensi:
 - Euro 20.000,00 lordi per la sua carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 225.000,00 lordi come compenso aggiuntivo;
- (ii) a titolo di componente variabile annuale lorda (MBO) il seguente compenso:
 - Euro 248.697,84 lordi.

Il valore finale del MBO è stato assegnato dal Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2022, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, con un valore percentuale medio pari al 99,49%, a seguito del raggiungimento dell'*overperformance* fissata per gli obiettivi dell'EBITDA e del Fatturato, e del superamento dell'*entry point* per l'obiettivo del rapporto PFN/EBITDA; quanto all'obiettivo dell'incidentalità non è stato raggiunto l'*entry point* relativamente ai soli stabilimenti italiani, mentre per gli altri stabilimenti europei è stata raggiunta l'*overperformance*.

All'ing. Pierluigi Faggioli sono stati inoltre riconosciuti *benefit* non monetari per un valore equivalente ad Euro 5.659,18.

Sulla base degli elementi sopra indicati, la remunerazione fissa corrisposta al Vicepresidente per l'esercizio 2021 è risultata essere pari a 0,99 volte la remunerazione variabile (costituita dal MBO).

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

In conformità con la Politica 2021, nella riunione del 17 marzo 2021 il Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, tenuto conto dell'importo complessivo annuo massimo deliberato dall'Assemblea del 30 aprile 2020 per la remunerazione fissa di tutti gli Amministratori – ha deliberato di attribuire al CEO:

- (i) un compenso annuo fisso di Euro 480.000,00, ulteriore rispetto al compenso base fisso di 20.000,00 per la carica di consigliere, nonché
- (ii) un MBO (per un valore potenziale massimo di Euro 335.500,00), legato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
 - EBITDA consolidato (per un peso del 50%)
 - FATTURATO consolidato (per un peso del 10%)
 - POSIZIONE FINANZIARIA NETTA – PFN (per un peso del 30%)

Il restante 10% della componente variabile a breve termine del CEO era legato al raggiungimento di obiettivi, connessi all'incidentalità negli stabilimenti italiani e in quelli europei nel corso dell'esercizio 2021;

- (iii) un LTI (per un valore potenziale massimo di Euro 99.000,00 lordi) legato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
 - EBITDA consolidato (per un peso del 55%)
 - FATTURATO consolidato (per un peso del 20%)
 - POSIZIONE FINANZIARIA NETTA – PFN (per un peso del 25%)

In relazione all'obiettivo della PFN previsto sia per l'MBO che per il LTI, a seguito della Deroga alla Politica 2021 deliberata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24 febbraio 2022 (*cfr.* successivo paragrafo 1.6 della presente Parte Prima, Sezione II), il parametro della PFN è stato sostituito con quello del rapporto PFN/EBITDA, calcolandolo con i medesimi valori assoluti target e assumendo lo stesso peso percentuale.

In conformità con la Politica 2021 approvata dall'Assemblea del 27 aprile 2021 e tenuto conto della Deroga di cui sopra, per l'esercizio 2021 il dott. Matteo Liberali ha maturato complessivamente:

- (i) a titolo di componente fissa annuale lorda i seguenti compensi:
 - Euro 20.000,00 lordi per la sua carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 480.000,00 lordi come compenso aggiuntivo;
- (ii) a titolo di componente variabile annuale lorda (MBO) il seguente compenso:
 - Euro 303.411,36 lordi;
- (iii) a titolo di Componente variabile a medio-lungo termine (LTI 2020-2022) il seguente compenso:
 - Euro 94.144,27 lordi.

Il valore finale del MBO è stato assegnato dal Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2022, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, con un valore percentuale medio pari al 99,49% a seguito del raggiungimento dell'*overperformance* fissata per gli obiettivi dell'EBITDA e del Fatturato, e del superamento dell'*entry point* per l'obiettivo

del rapporto PFN/EBITDA; quanto all'obiettivo dell'incidentalità non è stato raggiunto l'*entry point* relativamente ai soli stabilimenti italiani, mentre per gli altri stabilimenti europei è stata raggiunta l'*overperformance*.

Con riguardo al piano LTI 2020-2022, gli obiettivi di *performance* previsti per il secondo anno del piano come modificati in considerazione della Deroga apportata alla Politica 2021 (*cfr.* successivo paragrafo 1.6 della presente Parte Prima, Sezione II), sono stati raggiunti con un valore percentuale medio di *overperformance* pari al 104,60% e, pertanto, si è provveduto ad accantonare in bilancio la quota relativa.

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

Sulla base degli elementi sopra indicati, la remunerazione fissa corrisposta al CEO per l'esercizio 2021 è risultata essere pari a 1,26 volte la remunerazione variabile (costituita dall'MBO e dal LTI).

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

In conformità con la Politica 2021, nella riunione del 17 marzo 2021 il Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, tenuto conto dell'importo complessivo annuo massimo deliberato dall'Assemblea del 30 aprile 2020 per la remunerazione fissa di tutti gli Amministratori – ha deliberato di attribuire al COO:

- (i) un compenso annuo fisso di Euro 455.000,00, ulteriore rispetto al compenso base fisso di 20.000,00 per la carica di consigliere, nonché
- (ii) un MBO (per un valore potenziale massimo di Euro 335.500,00), legato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
 - EBITDA consolidato (50%)
 - FATTURATO consolidato (10%)
 - MARGINE INDUSTRIALE LORDO (MIL) (25%).

Il restante 15% della componente variabile a breve termine del COO era legato al raggiungimento di obiettivi, riconducibili ai temi della sostenibilità in quanto connessi all'incidentalità negli stabilimenti italiani e in quelli europei nel corso dell'esercizio 2021.

- (iii) un LTI (per un valore potenziale massimo di Euro 99.000,00 lordi) legato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
 - EBITDA consolidato (per un peso del 55%)
 - FATTURATO consolidato (per un peso del 20%)
 - POSIZIONE FINANZIARIA NETTA – PFN (per un peso del 25%)

In relazione all'obiettivo della PFN previsto per il LTI, a seguito della Deroga alla Politica 2021 deliberata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24 febbraio 2022 (*cfr.* successivo paragrafo 1.6 della presente Parte Prima, Sezione II), il parametro della PFN è stato sostituito con quello del rapporto PFN/EBITDA, calcolandolo con i medesimi valori assoluti target e assumendo lo stesso peso percentuale.

In conformità con la Politica 2021 approvata dall'Assemblea del 27 aprile 2021, e tenuto conto della Deroga di cui sopra, Michele Faggioli ha maturato:

- (i) a titolo di componente fissa annuale lorda i seguenti compensi:
- Euro 20.000,00 lordi per la sua carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 455.000,00 lordi in relazione alle deleghe che gli sono state attribuite ex art. 2389, comma 3°, cod. civ.;
- (ii) a titolo di componente variabile annuale lorda (MBO) il seguente compenso:
- Euro 294.647,32 lordi in relazione alle deleghe che gli sono state attribuite ex art. 2389, comma 3°, cod. civ.;
- (iii) a titolo di componente variabile a medio-lungo termine (LTI 2020-2022) il seguente compenso:
- Euro 94.144,27 lordi.

Il valore finale del MBO è stato assegnato dal Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2022, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, con un valore percentuale medio pari al 96,61%, a seguito del raggiungimento dell'*overperformance* fissata per gli obiettivi dell'EBITDA e del Fatturato, e del superamento dell'*entry point* per l'obiettivo del MIL; quanto all'obiettivo dell'incidentalità non è stato raggiunto l'*entry point* relativamente ai soli stabilimenti italiani, mentre per gli altri stabilimenti europei è stata raggiunta l'*overperformance*.

Con riguardo al piano LTI 2020-2022, gli obiettivi di *performance* previsti per il secondo anno del piano, come modificati a seguito della Deroga (cfr. successivo paragrafo 1.6 della presente Parte Prima, Sezione II), sono stati raggiunti con un valore percentuale medio di *overperformance* pari al 104,60% e, pertanto, si è provveduto ad accantonare in bilancio la quota relativa.

A Michele Faggioli sono stati inoltre riconosciuti *benefit* non monetari per un valore equivalente ad euro 10.043,89.

Sulla base degli elementi sopra indicati, la remunerazione fissa corrisposta al COO per l'esercizio 2021 è risultata essere pari a 1,22 volte la remunerazione variabile (costituita dall'MBO e dal LTI).

Con riguardo alle componenti variabili della remunerazione maturate dagli Amministratori Esecutivi nell'esercizio 2021, si precisa che, al fine di tutelare la riservatezza di informazioni commercialmente sensibili e di dati previsionali non pubblicati, la Società non fornisce informazioni in merito ai valori degli obiettivi di *performance* raggiunti in confronto con quelli previsti. Tale scelta si rende necessaria in considerazione del fatto che LU-VE S.p.A. è l'unica società europea del suo settore con azioni negoziate su un mercato regolamentato dell'Unione Europea; essendo, pertanto, anche l'unica società del suo settore soggetta agli obblighi di *disclosure* previsti dalla Direttiva SHRD II come recepita nel nostro ordinamento, e non essendo invece la diffusione di dette informazioni al pubblico richiesta ai suoi competitor, consentirebbe a questi ultimi un vantaggio competitivo che potrebbe arrecare un danno al business della Società.

I risultati raggiunti per quanto riguarda gli indicatori di *performance* finanziari (EBITDA e Fatturato per tutti gli Amministratori Esecutivi, nonché rapporto PFN/EBITDA quanto al Presidente, al Vicepresidente e al CEO, e il Margine Industriale Lordo per il COO) previsti dalle MBO 2021 come modificati), sono stati migliori dei target fissati con riguardo all'EBITDA e al Fatturato, consentendo

pertanto l'*overperformance*. Per il Margine Industriale Lordo (MIL) e il rapporto tra PFN/EBITDA, tali risultati hanno invece consentito il raggiungimento dell'*entry point*. Quanto all'indicatore non finanziario dell'incidentalità, l'obiettivo non è stato raggiunto limitatamente agli stabilimenti italiani, mentre per gli altri stabilimenti europei è stato raggiunta l'*overperformance*.

Sulla base della proposta complessiva formulata dal CRN, in data 17 marzo 2022 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la maturazione dei *bonus* relativi alle MBO 2021 sulla base dei calcoli relativi alle *performance* raggiunte, tenendo conto della Deroga apportata alla Politica 2021 (cfr. successivo paragrafo 1.6 della presente Parte Prima, Sezione II).

Quanto ai compensi corrisposti nell'esercizio 2021 agli Amministratori Esecutivi e agli Amministratori non Esecutivi descritti nella presente Sezione II, si evidenzia che:

(i) i compensi complessivi di tutti gli amministratori sono incrementati nel 2021 rispetto al 2020 del 18,56% (fisso+MBO) e dell'19,01% se si include l'accantonamento per il secondo anno del Piano LTI 2020-2022;

(ii) i compensi fissi di tutti gli amministratori ammontano a Euro 1.514.000,00 (oltre ad Euro 21.915,40 attribuiti agli Amministratori Esecutivi a titolo di benefici non monetari), a fronte di un massimale deliberato dall'Assemblea di Euro 1.850.000,00;

(iii) i compensi variabili maturati dagli Amministratori Esecutivi (MBO, nonché limitatamente al CEO e al COO, LTI anno 2021) ammontano ad un totale di Euro 1.279.763,73 (di cui Euro 1.091.475,19 per MBO ed Euro 188.288,53 per accantonamento LTI anno 2021), a fronte di un massimale deliberato dall'Assemblea di 1.850.000,00.

1.2 Compensi dei componenti del Collegio Sindacale nell'esercizio 2021

Il Collegio Sindacale in carica nel corso dell'esercizio 2021 è stato nominato dall'Assemblea tenutasi in data 29 aprile 2020 che ha nominato come membri del Collegio i Signori Simone Cavalli (con funzioni di Presidente del Collegio), Paola Mignani e Stefano Beltrame attribuendo agli stessi, *pro rata temporis*, un compenso annuo rispettivamente di Euro 45.000,00 lordi per il Presidente e di Euro 30.000,00 lordi per ciascuno dei due sindaci effettivi, tenendo conto delle indicazioni fornite dal Collegio Sindacale uscente nella propria relazione redatta ai sensi delle "Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate", emanate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili facendo riferimento in particolare alla Norma Q.1.6., "Retribuzione"; in tale relazione, il Collegio Sindacale uscente aveva dettagliato le attività svolte, il tempo impiegato tanto per la preparazione dei propri lavori, quanto per le proprie riunioni e per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, dei Comitati endoconsiliari e dell'Assemblea, ai fini di fornire un'indicazione per la definizione dei compensi del nominando Collegio Sindacale.

1.3 Compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio 2021

In conformità con la Politica 2021 approvata dall'Assemblea del 27 aprile 2021 e tenuto conto della Deroga apportata alla Politica 2021 (cfr. successivo paragrafo 1.6 della presente Parte Prima, Sezione II), i sei Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno maturato cumulativamente:

- (i) a titolo di componente fissa annuale lorda compensi complessivi pari ad Euro 965.472,31 lordi (oltre ad Euro 33.932,03 attribuiti a titolo di benefici non monetari), in relazione ai rapporti di lavoro dipendente in qualità di dirigenti della Società ovvero di altra società del Gruppo;
- (ii) a titolo di componente variabile annuale lorda (MBO) compensi complessivi pari ad Euro 212.852,00 lordi in relazione ai rapporti di lavoro dipendente in qualità di dirigenti della Società ovvero di altra società del Gruppo (a fronte di un potenziale per l'anno 2021 a target di Euro 205.000,00 lordi fino ad un massimo per *overperformance* di Euro 246.000,00 lordi);
- (iii) a titolo di componente variabile a medio-lungo termine (LTI 2020-2022) compensi complessivi pari ad Euro 91.986,40 lordi.

Il valore finale del MBO è stato assegnato a seguito del raggiungimento degli obiettivi di *performance* fissati, con un valore percentuale medio di *overperformance* pari al 103,83%.

Con riguardo al piano LTI 2020-2022, gli obiettivi di *performance* previsti per il secondo anno del piano come modificati in considerazione della Deroga apportata alla Politica 2021 di cui sopra, sono stati raggiunti con un valore percentuale medio di *overperformance* pari al 104,53% e, pertanto, si è provveduto ad accantonare in bilancio la quota relativa.

Sulla base delle suddette voci, la remunerazione fissa corrisposta cumulativamente ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2021 è risultata essere pari a 3,17 volte la remunerazione variabile (costituita dall'MBO e dal LTI). Nel calcolo della remunerazione fissa si è tenuto conto anche dei compensi maturati dai Dirigenti con responsabilità strategiche come membri di organi amministrativi di Società controllate e collegate; al netto di tali emolumenti, la remunerazione fissa corrisposta cumulativamente ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2021 è pari a 2,94 volte la remunerazione variabile (costituita dall'MBO e dal LTI).

Per maggiori informazioni relative alla remunerazione corrisposta ai Dirigenti con Responsabilità Strategica della Società nel corso dell'esercizio 2021, nel rispetto di quanto previsto dalla Politica 2021, si rinvia a quanto indicato nelle tabelle della Parte Seconda della presente Sezione II, con evidenza del dettaglio delle singole voci che la compongono.

1.4 Informazioni sull'applicazioni di meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile della remunerazione

Nell'esercizio 2021, non sono state applicate da parte della Società le clausole di "*claw-back*" e di "*malus*" contemplate dalla Politica di Remunerazione 2021, che prevedono rispettivamente la eventuale restituzione ovvero la non erogazione in tutto o in parte, delle somme corrisposte a titolo di componente variabile della remunerazione.

1.5 Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Nell'esercizio 2021, non sono state deliberate e/o erogate indennità per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro a favore di Amministratori e di Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società.

1.6 Deroche alla Politica di Remunerazione 2021

In data 24 febbraio 2022 il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente ha approvato – su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine (che, in applicazione della Procedura OPC, ha rilasciato al riguardo anche motivato parere favorevole non vincolante) e con il parere favorevole del Collegio Sindacale – un adeguamento della Politica 2021 in presenza di Circostanze Eccezionali, ai sensi e per gli effetti dell'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF e in conformità con quanto previsto dal paragrafo 3.9 della Politica 2021 (la "Deroga").

In linea con quanto previsto dall'articolo 123-ter del TUF, il paragrafo 3.9 della Politica 2021 prevedeva espressamente la possibilità di derogare alla Politica 2021 e – oltre a disciplinare le condizioni procedurali in base alle quali la Deroga poteva essere applicata (*i.e.*, applicazione della Procedura OPC) – indicava: (i) quali elementi della Politica 2021 a cui era consentito derogare gli *"obiettivi di performance e/o rispettivi pesi, relativamente alle componenti variabili annuali (MBO) e agli incentivi monetari a medio lungo termine (LTI)"*, nonché (ii) quali possibili Circostanze Eccezionali *"il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti la Società e/o i settori e/o i mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati della Società"*.

In particolare, le Circostanze Eccezionali alla base della Deroga sono riconducibili alla situazione generale contingente di mancanza di componentistica microelettronica, difficoltà, ritardi e aumenti dei costi nei trasporti dal Far East, e aumento dei costi energetici che si è intensificata nel secondo semestre dell'esercizio 2021 portando alcune aziende fornitrici di materie prime a ridurre la propria produzione; ciò ha comportato per la Società e per il Gruppo LU-VE la necessità di accrescere le scorte di materie prime al fine di mitigare i rischi di *shortage* nella catena di approvvigionamento e di garantire la corretta disponibilità di materie prime e componenti ai *plants* produttivi con conseguente impatto sull'indebitamento della Società e del Gruppo, pur consentendo alla Società e al Gruppo di poter disporre delle materie prime necessarie per soddisfare le richieste della clientela.

La Deroga ha avuto ad oggetto il parametro di *performance* della Posizione Finanziaria Netta del Gruppo (PFN) ricompreso tra gli obiettivi di *performance* da considerare per la determinazione della componente variabile annuale (MBO) del Presidente, del Vice presidente, del CEO e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (*cfr.* paragrafo 3.3 della Politica 2021 esposta nella Sezione I della Relazione 2021) e per la determinazione della componente variabile di medio-lungo periodo assegnata agli Amministratori Delegati e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche dal piano di incentivazione a medio-lungo termine in essere per il periodo 2020-2022, denominato "Piano LTI 2020-2022" (*cfr.* paragrafo 3.4 della Politica 2021 esposta nella Sezione I della Relazione 2021). In particolare, si è provveduto: (i) quanto al MBO 2021 del Presidente, del Vicepresidente, del CEO e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche a modificare il parametro della PFN sostituendolo con il rapporto PFN/EBITDA e (ii) quanto al Piano LTI 2020-2022 rivolto agli Amministratori Delegati e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche a modificare (a) la PFN annuale relativa all'esercizio 2021 sostituendola con il rapporto tra PFN target 2021 e EBITDA target 2021, (b) la PFN 2022 sostituendola con il rapporto tra PFN 2022 ed EBITDA 2022, e (c) la PFN target 2022 con il rapporto PFN target 2022 ed EBITDA target 2022 (*cfr.* paragrafo 3.4 della Politica 2022 esposta nella Sezione I della presente Relazione).

L'applicazione della Deroga si è resa necessaria, a giudizio del Comitato Remunerazioni e Nomine condiviso dal Consiglio di Amministrazione, ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine della Società, in linea con quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF.

In presenza di risultati molto positivi quali quelli registrati dal Gruppo LU-VE nell'esercizio 2021, la considerazione ai fini della determinazione della componente variabile della remunerazione della sola PFN è risulta, infatti, non rappresentativa dell'effettivo andamento del Gruppo e della capacità dello stesso di generare reddito, essendo tale parametro maggiormente influenzato dalla situazione generale contingente sopra descritta, totalmente al di fuori dal controllo degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche destinatari della remunerazione variabile in oggetto. Tali soggetti hanno profuso un grande impegno al fine di dotare la Società e il Gruppo delle materie prime necessarie per il corretto svolgimento dell'attività d'impresa, ottenendo anche prezzi molto competitivi rispetto a quelli richiesti dal mercato nella seconda metà dell'esercizio 2021 e la considerazione della sola PFN avrebbe comportato una ingiustificabile non assegnazione di tutta o parte della componente variabile della remunerazione per mancato raggiungimento dell'obiettivo di *performance* della PFN fissato dalla Politica 2021.

Ai fini dell'approvazione della Deroga sono stati osservati i presidi procedurali previsti dal paragrafo 3.9 della Politica 2021 e, pertanto, ha trovato applicazione la Procedura OPC dettata in materia di operazioni con parti correlate. In particolare, è stata seguita la procedura per le *“operazioni tra parti correlate di minore rilevanza”* in quanto l'applicazione della Deroga, non rientrava in nessuna delle ipotesi di esclusioni e deroghe previste dall'art. 9 della Procedura OPC stessa (ivi compresa quella dell'*importo esiguo* di cui al paragrafo 9.1, lett. a della medesima procedura) e non superava alcuno degli indici di rilevanza previsti all'Allegato 3 al Regolamento OPC ai fini della qualificazione di un'operazione con parti correlate come di *“maggiore rilevanza”*.

L'iter procedurale seguito dalla Società ha visto anzitutto il coinvolgimento del Comitato Remunerazioni e Nomine che ha esaminato la questione, alla presenza del Collegio Sindacale, nel corso delle riunioni del 1° febbraio e 15 febbraio 2022, giungendo a formulare, in quest'ultima riunione, la proposta di Deroga da apportare alla Politica 2021 da sottoporre al Consiglio di Amministrazione, e approvando il proprio parere favorevole scritto elaborato ai sensi dell'art. 4, comma 4.2, lett. a) e comma 4.3 della Procedura OPC, sull'interesse e sulla convenienza della Società e del Gruppo LU-VE ad apportare alla Politica 2021 la Deroga.

La Deroga è stata sottoposta dal Comitato Remunerazioni e Nomine al Consiglio di Amministrazione nella seduta consiliare del 24 febbraio 2022, accompagnata dal motivato parere favorevole non vincolante, rilasciato per iscritto dal Comitato stesso ai sensi della Procedura OPC; in tale seduta, il Consiglio di Amministrazione, sentito anche il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha approvato la Deroga alla Politica 2021 proposta dal Comitato Remunerazioni e Nomine, deliberando contestualmente le modifiche da apportare al Regolamento del Piano LTI 2020-2022 al fine di aggiornarne le disposizioni in considerazione della Deroga.

1.7 Informazioni di confronto

Nel presente paragrafo vengono fornite per gli esercizi 2019, 2020 e 2021, informazioni di confronto tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale di Amministratori e Sindaci, (ii) dei risultati della Società e (iii) della remunerazione annua lorda media dei dipendenti delle società italiane del Gruppo LU-VE. Si precisa al riguardo che l'informativa viene limitata agli esercizi 2019, 2020 e 2021

ai sensi dell'art. 2, comma 2 della Delibera CONSOB n. 21623 del 10.12.2020 che consente alla Società di utilizzare i dati relativi agli esercizi iniziati a decorrere dal 1° gennaio 2019.

1.7.1 Variazioni annuali dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci

Compensi amministratori e sindaci (inclusiva di eventuali benefit per gli Amministratori Esecutivi) *	2019 (Euro)	2020 (Euro)	2021 (Euro)	Var% 2019-2020	Var% 2020-2021
IGINIO LIBERALI (Presidente)	449.041	450.870	538.719	0,41%	19,48%
PIERLUIGI FAGGIOLI (Vicepresidente)	453.153	418.268	499.357	-7,70%	19,39%
MATTEO LIBERALI (CEO)	765.432	757.405	903.768	-1,05%	19,32%
MICHELE FAGGIOLI (COO)	753.416	745.976	872.766	-0,99%	17,00%
Retribuzione AMMINISTRATORE NON ESECUTIVO**	18.000	19.344	20.000	7,47%	3,39%
Retribuzione PRESIDENTE CRN/CCR**	7.000	7.672	8.000	9,60%	4,28%
Retribuzione MEMBRO CCR/CRN**	5.000	5.672	6.000	13,44%	5,78%
Presidente del COLLEGIO SINDACALE***	45.000	45.000	45.000	0,00%	0,00%
SINDACO EFFETTIVO**	30.000	30.000	30.000	0,00%	0,00%

* Si precisa che il compenso del Presidente e dei membri del Comitato Indipendenti non è stato considerato in quanto questo comitato è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione in data 29 giugno 2021.

** Nel corso dell'esercizio 2020 è intervenuto il rinnovo degli organi sociali: i valori del compenso riportato per il 2020 fanno riferimento all'ipotesi di continuità di carica per l'intero esercizio.

*** A seguito del suddetto rinnovo, il compenso annuale per il Presidente del Collegio Sindacale non ha subito modifiche, ancorché sia mutata la persona che ricopre tale carica: per i dettagli si rinvia alla Tabella 1, Parte Seconda, della presente Sezione.

1.7.2 Variazioni annuali dei risultati del Gruppo

Risultati del Gruppo LU-VE	2019	2020	2021	Var% 2019-2020	Var% 2020-2021
Fatturato consolidato (in Euro/mio)	391,6	401,5	492,0	2,53%	22,54%
Fatturato Prodotti (in Euro/mio)	389,3	392,5	483,1	0,82%	23,08%
EBITDA Reported (in Euro/mio)	46,8	45,2	60,8	-3,42%	34,51%
EBITDA Adjusted (in Euro/mio)	51,7	45,5	60,8	-11,99%	33,63%
PFN (in Euro/mio)	-107,2	-106,8	-121,9	-0,37%	14,14%
Rapporto PFN/EBITDA Reported	2,29	2,36	2,0	-	-
Rapporto PFN/EBITDA Adjusted	2,07	2,35	2,0	-	-

Fonte: Relazione Finanziaria Annuale.

1.7.3 Variazioni annuali della remunerazione annua lorda media dei dipendenti Gruppo LU-VE Italia

Gruppo LU-VE Italia (inclusiva di eventuali benefit)	2019	2020	2021	Var% 2019-2020	Var% 2020-2021
Retribuzione media complessiva Dipendenti (in Euro)	36.995,38	38.179,19	38.350,80	3,20%	0,45%
Numero dei Dipendenti	989	974	1.022	- 1,52%	4,93%

1.7.4 Andamento dei rapporti tra retribuzione Amministratori Esecutivi e RAL Dipendenti

Nella tabella seguente è indicato l'andamento, nel biennio considerato, dei rapporti tra (i) la retribuzione degli Amministratori Esecutivi (distinta per il Presidente, il Vicepresidente, il *Chief Executive Officer* e il *Chief Operation Officer*), degli Amministratori non Esecutivi (considerata cumulativamente) e dei membri del Collegio Sindacale (distinta per il Presidente del Collegio Sindacale e ciascun Sindaco Effettivo) e (ii) la remunerazione media annua lorda dei dipendenti del Gruppo LU-VE Italia.

Rapporto tra retribuzioni	2019	2020	2021
Presidente/RAL media	12,14	11,81	14,05
Vice presidente/RAL media	12,25	10,96	13,02
CEO /RAL media	20,69	19,84	23,57
COO/RAL media	20,37	19,54	22,79
Amministratori non Esecutivi/RAL media	0,49	0,51	0,52
Presidente del Collegio Sindacale/RAL media	1,22	1,18	1,17
Sindaco Effettivo/RAL media	0,81	0,79	0,78

Al riguardo si evidenzia che l'incremento del rapporto in relazione all'esercizio 2021 rispetto agli esercizi 2019 e 2020 è riconducibile principalmente alla rilevante crescita dimensionale del Gruppo nel corso del 2021 che ha comportato un incremento significativo del numero dei dipendenti quantificabile in 201 a livello di Gruppo e 48 con riferimento al Gruppo LU-VE Italia.

1.8 Informativa rispetto al voto espresso dall'assemblea sulla Sezione II della relazione dell'esercizio precedente

Come evidenziato nella tabella di seguito riportata, l'Assemblea del 27 aprile 2021, con il 99,62% dei diritti di voto rappresentati in Assemblea (pari all'86,28% del totale dei diritti di voto) si è espressa positivamente con riguardo alla Sezione II della Relazione 2021.

2.2 voto consultivo sui "Compensi corrisposti nell'esercizio 2020" riportati nella Sezione II, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del D. Lgs. n. 58/98.

	N. AZIONISTI (IN PROPRIO O PER DELEGA)	N. VOTI	% SU VOTI PRESENTI O RAPPRESENTATI	% SU TOTALE DIRITTI DI VOTO
Favorevoli	46	31.167.467	99,622118	86,277017
Contrari	3	118.223	0,377882	0,327262
Astenuti	0	0	0,000000	0,000000
Non Votanti	0	0	0,000000	0,000000
Totale	49	31.285.690	100,000000	86,604279

Nell'ottica di migliorare ulteriormente la *disclosure* dell'informativa in materia di remunerazione del proprio *management* anche tenuto conto dei nuovi obblighi normativi recentemente introdotti dalla Consob in recepimento della SHRD 2, la presente Sezione II della Relazione è stata predisposta prestando particolare attenzione a fornire una rappresentazione dettagliata, nonché chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione corrisposta nel corso del 2021 agli Amministratori, ai Sindaci e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

PARTE SECONDA

1. Compensi corrisposti nell'esercizio 2021

Nella Tabella seguente sono indicati i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 agli Amministratori, ai Sindaci e agli altri Dirigenti 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 equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Iginio Liberali	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione Bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				294.000,00 ⁽¹⁾		244.718,67				538.718,67		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				294.000,00		244.718,67				538.718,67		
Pier Luigi Faggioli	Vice Presidente	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione Bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				245.000,00 ⁽²⁾		248.697,84		5.659,18		499.357,02		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				245.000,00		248.697,84		5.659,18		499.357,02		
Matteo Liberali	Amministratore Delegato CEO	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione Bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				500.000,00 ⁽³⁾		397.555,63 ⁽⁴⁾		6.212,33		903.767,96		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				500.000,00		397.555,63		6.212,33		903.767,96		
Michele Faggioli	Amministratore Delegato COO	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione Bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				475.000,00 ⁽⁵⁾		388.791,59 ⁽⁴⁾		10.043,89		873.835,48		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				475.000,00		388.791,59		10.043,89		873.835,48		
Raffaella Cagliano	Consigliere	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione Bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000,00	1.000,00 ⁽⁶⁾					21.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				20.000,00	1.000,00					21.000,00		
Guido Giuseppe Crespi	Consigliere	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione Bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000,00	1.000,00 ⁽⁶⁾					21.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				20.000,00	1.000,00					21.000,00		

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

Anna Genesoni	Consigliere	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione Bilancio 2022								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000,00	12.000,00 ⁽¹⁾					32.000,00	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				20.000,00	12.000,00					32.000,00	
Fabio Liberali	Consigliere	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione Bilancio 2022								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000,00				6.731,18	101.183,47 ⁽⁶⁾	127.914,65	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				20.000,00				6.731,18	101.183,47	127.914,65	
Laura Oliva	Consigliere	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione Bilancio 2022								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000,00	6.000,00 ⁽⁶⁾					26.000,00	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				20.000,00	6.000,00					26.000,00	
Stefano Paleari	Consigliere	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione Bilancio 2022								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000,00	17.500,00 ⁽⁶⁾					37.500,00	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				20.000,00	17.500,00					37.500,00	
Roberta Pierantoni	Consigliere	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione Bilancio 2022								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000,00	6.000,00 ⁽¹⁾					26.000,00	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				20.000,00	6.000,00					26.000,00	
Marco Vitale	Consigliere	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione Bilancio 2022								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000,00						20.000,00	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				20.000,00						20.000,00	

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

Simone Cavalli	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione Bilancio 2022								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000,00						45.000,00	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				45.000,00						45.000,00	
Paola Mignani	Sindaco Effettivo	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione Bilancio 2022								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000,00						30.000,00	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				30.000,00						30.000,00	
Stefano Beltrame	Sindaco Effettivo	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione Bilancio 2022								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000,00						30.000,00	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				30.000,00						30.000,00	
Dirigenti Strategici		01/01/2021-31/12/2021	Approvazione Bilancio 2022								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				741.699,35		250.438,90 ⁽¹²⁾		28.214,31		1.020.352,56	
(II) Compensi da controllate e collegate				153.772,96		54.399,50 ⁽¹³⁾		5.717,72	70.000,00 ⁽¹⁴⁾	283.890,18	
(III) Totale				895.472,31		304.838,40		33.932,03	70.000,00	1.304.242,74	

(*) La data di scadenza è da riferirsi all'Assemblea che approverà il Bilancio relativo all'esercizio indicato

(1) di cui 20.000,00 come Consigliere ed euro 274.000,00 per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione;

(2) di cui 20.000,00 come Consigliere ed euro 225.000,00 per la carica di Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione;

(3) di cui 20.000,00 come Consigliere ed euro 480.000,00 per la carica di Amministratore Delegato CEO;

(4) di cui 94.144,27 a titolo di Componente variabile a medio/lungo termine (LTI2020-2022) maturata per l'anno 2021;

(5) di cui 20.000,00 come Consigliere ed euro 455.000,00 per la carica di per la carica di Amministratore Delegato COO;

(6) in qualità di membro del Comitato Indipendenti per il periodo 29 giugno 2021 (data di Costituzione del Comitato stesso) - 31 dicembre 2021;

(7) di cui 6.000,00 come membro Comitato Remunerazione Nomine ed euro 6.000,00 come membro Comitato Controllo e Rischi;

(8) a titolo di distribuzione lorda annua maturata in relazione al rapporto di lavoro dipendente in essere con LU-VE SPA;

(9) compenso maturato come membro Comitato Controllo e Rischi;

(10) di cui 8.000,00 come Presidente Comitato Remunerazione e Nomine, euro 8.000,00 come Presidente Comitato Controllo e Rischi ed euro 1.500,00 come Presidente Comitato Indipendenti per il periodo 29 giugno 2021 (data di Costituzione del Comitato stesso) - 31 dicembre 2021;

(11) compenso maturato come membro del Comitato Remunerazione e Nomine;

(12) di cui 76.306,90 a titolo di Componente variabile a medio/lungo termine (LTI2020-2022) maturata per l'anno 2021;

(13) di cui 15.679,50 a titolo di Componente variabile a medio/lungo termine (LTI2020-2022) maturata per l'anno 2021;

(14) a titolo di compensi erogati in relazione alla carica di consigliere rivestita da due Dirigenti con Responsabilità Strategiche presso Organismi amministrativi di società controllate e collegate;

TABELLA 3B – ALLEGATO 3A, SCHEMA 7-BIS REGOLAMENTO EMITTENTI

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

2. Piani di incentivazione monetari a favore di componenti dell'organo di amministrazione, del direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nella Tabella di seguito riportata sono indicati i piani di incentivazione monetari riconosciuti nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 ai componenti dell'organo di amministrazione e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Iginio Liberali	Presidente del Consiglio di Amministrazione								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2021	244.718,67						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			244.718,67						
Pier Luigi Faggioli	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2021	248.697,84						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			248.697,84						
Matteo Liberali	Amministratore Delegato CEO								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2021	303.411,36						
		LTI 2020-2022		94.144,27	2023			83.639,61 ⁽¹⁾	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			\	94.144,27				83.639,61	
Michele Faggioli	Amministratore Delegato COO								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2021	294.647,32						
		LTI 2020-2022		94.144,27	2023			83.639,61 ⁽¹⁾	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			294.647,32	94.144,27				83.639,61	

TABELLA 3B – ALLEGATO 3A, SCHEMA 7-BIS REGOLAMENTO EMITTENTI
PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEL DIRETTORE GENERALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Dirigenti con responsabilità strategiche	n° 6								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2021	174.132,00						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI 2020-2022		76.306,90	2023			65.423,33 ⁽¹⁾	
(II) Compensi da controllate e collegate		MBO 2021	38.720,00						
(II) Compensi da controllate e collegate		LTI 2020-2022		15.679,50	2023			15.495,00 ⁽¹⁾	
(III) Totale			212.852,00	91.986,40				80.918,33	

(1) a titolo di Componente variabile a medio/lungo termine (LTI 2020 -2022) maturata per l'anno 2020

TABELLE 1 E 2– ALLEGATO 3A, SCHEMA 7-TER REGOLAMENTO EMITTENTI
PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

3. Partecipazioni detenute al 31 dicembre 2021

Nella Tabella di seguito riportata sono indicate le partecipazioni detenute nel periodo 31 dicembre 2020 – 31 dicembre 2021 in LU-VE S.p.A. e nelle società da essa controllate alla data del 31 dicembre 2021, da Amministratori, Sindaci e altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società nonché dai loro coniugi non legalmente separati e dai figli a carico, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite.

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31/12/2020)		Numero azioni acquistate nell'esercizio 2021	Numero azioni vendute nell'esercizio 2021	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31/12/2021)	
Iginio Liberali	Presidente del Consiglio di Amministrazione	LU-VE S.p.A.	38.387	(pd)	8.000	-	46.387	(pd)
Pier Luigi Faggioli	Vicepresidente del consiglio di Amministrazione	LU-VE S.p.A.	10.000	(pd)	-	-	10.000	(pd)
Matteo Liberali	Amministratore Delegato	LU-VE S.p.A.	11.175.159	(pi) (f) (*)	-	987.160	10.188.999	(pi) (f) (**)
Michele Faggioli	Amministratore Delegato	LU-VE S.p.A.	-	-	-	-	3.905.112	(pi) (***)
Laura Oliva	Consigliere	LU-VE S.p.A.	1.950	(pd)	-	-	1.950	(pd)
Guido Giuseppe Crespi	Consigliere	LU-VE S.p.A.	7.890	(pd) + (c) (****)	-	-	7.890	(pd) + (c) (****)
Dirigenti con responsabilità strategiche (n. 6)		LU-VE S.p.A.	1.500	(pd)		-	1.500	(pd)

Note:

(pd) partecipazione diretta

(pi) partecipazione indiretta

(f) figlio

(c) coniuge

(*) di cui: (i) n. 11.174.159 detenute tramite Finami S.p.A. e (ii) n. 1.000 di proprietà della figlia a carico Eliana Liberali

(**) di cui: (i) n. 10.187.999 detenute tramite Finami S.p.A. e (ii) n. 1.000 di proprietà della figlia a carico Eliana Liberali

(***) pervenute a Michele Faggioli in data 12.06.2021 a seguito dell'acquisizione da parte dello stesso del controllo di G4 S.r.l.

(****) di cui n. 4.000 di proprietà del coniuge non legalmente separato