



ACINQUE SPA

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi  
corrisposti

Ai sensi dell'art. 123 ter del TUF

[www.acinque.it](http://www.acinque.it)

approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 16 marzo 2026



## LETTERA DEL PRESIDENTE

Care Azioniste e cari Azionisti,

In qualità di Presidente del Comitato per la Remunerazione di Acinque, sono lieta di presentarVi la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2026.



Il 2025 ha rappresentato un anno di performance straordinaria caratterizzato anche dall'avvio del nuovo Piano Industriale 2026-2035, che per la prima volta estende l'orizzonte strategico di Acinque su un arco temporale decennale. Il Piano individua nella Transizione Energetica e nell'Economia Circolare i pilastri di sviluppo del Gruppo, sostenuti da leve abilitanti quali la valorizzazione delle persone, l'innovazione digitale, l'efficienza operativa e la qualità dei servizi, in coerenza con i principi ESG che guidano l'azione aziendale. In tale contesto, la Politica di Remunerazione si conferma uno strumento centrale di attuazione della strategia, assicurando un chiaro allineamento tra gli obiettivi industriali e finanziari del Gruppo e il sistema di incentivazione del management.

Un ambito di primario rilievo per il Comitato è costituito dal percorso intrapreso in materia di Equal Pay e Pay Transparency, sviluppato in coerenza con le recenti evoluzioni della normativa europea e in preparazione al relativo recepimento nell'ordinamento giuridico nazionale. Nel corso dell'esercizio 2025 è stata effettuata, con il supporto di un advisor indipendente, l'aggiornamento dell'analisi del Gender Pay Gap, i cui esiti hanno confermato il Gruppo Acinque quale organizzazione virtuosa e anticipatrice rispetto alle evoluzioni del quadro normativo di riferimento. Tale posizionamento è ulteriormente avvalorato dall'ottenimento della certificazione di un indicatore di gender pay gap adjusted prossimo allo zero. Parallelamente, Acinque ha avviato un percorso strutturato di adeguamento alla Direttiva europea sulla trasparenza salariale. Le azioni sono state declinate in un piano di intervento a breve, medio e lungo termine, volto a garantire la progressiva conformità ai nuovi requisiti normativi e a rafforzare i presidi di governance e monitoraggio in materia di equità retributiva.

La comprovata capacità di Acinque di destinare in modo sistematico risorse e competenze al perseguimento di risultati pienamente coerenti con i valori fondanti della propria cultura aziendale — quali l'inclusione, la partecipazione e la valorizzazione delle differenze, della passione e del talento — ha determinato, nel corso dell'esercizio 2025, il rinnovo della certificazione UNI/PdR 125:2022 – Parità di genere per il secondo triennio e per tutte le società del Gruppo. Il medesimo impegno ha altresì condotto Acinque al conseguimento di un prestigioso riconoscimento a conferma della solidità, continuità ed efficacia delle relazioni industriali instaurate con le parti sociali. Relazione sempre più efficace e proficua che nel corso del 2025 ha portato l'azienda e le organizzazioni sindacali ad iniziare un percorso che prevede nel nuovo piano industriale ingenti investimenti del Gruppo in assistenza sanitaria integrativa, supporto alla genitorialità, volontariato ed in generale in un nuovo modello di welfare e wellbeing.

Nel corso dell'esercizio, il Gruppo ha inoltre completato una riorganizzazione aziendale volta a semplificare la governance, rafforzare la flessibilità del business e accrescere



l'autonomia delle Legal Entity. Tale evoluzione organizzativa si è riflessa anche nella Politica di Remunerazione, con l'uniformazione dei KPI economico-finanziari applicabili ai Direttori Corporate e ai Direttori delle Legal Entity, al fine di garantire maggiore coerenza e omogeneità nei criteri di misurazione della performance.

La presente Relazione recepisce inoltre le raccomandazioni contenute nella lettera annuale del Presidente del Comitato Italiano per la Corporate Governance. In tale ambito, è stato ulteriormente rafforzato il principio di misurabilità e predeterminazione dei trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica, nonché introdotto un limite massimo alle eventuali erogazioni una tantum in caso di deroga alla Politica.

Prosegue inoltre l'impegno del Comitato nel miglioramento della qualità della disclosure, con l'obiettivo di rappresentare in modo sempre più chiaro e completo il contributo della Politica di Remunerazione alla strategia aziendale e alla creazione di valore sostenibile nel tempo. In tale prospettiva, la Relazione rafforza il collegamento tra remunerazione e Piano Industriale, amplia l'informativa sul funzionamento del sistema MBO e consolida la rappresentazione dei risultati conseguiti, anche allineando i KPI agli standard introdotti dalla normativa europea CSRD.

Signore e Signori Azionisti, soddisfatta del lavoro sin qui svolto e convinta che il percorso di miglioramento contribuirà allo sviluppo ed al successo di lungo termine di Acinque, a nome di tutte le colleghe e di tutti i colleghi, che ringrazio per la loro disponibilità e la competenza che hanno messo a disposizione del Comitato, sottopongo dunque alla Vostra valutazione la presente Relazione.

Annamaria Di Ruscio  
*Presidente del Comitato per la Remunerazione*



## EXECUTIVE SUMMARY

Attraverso la sua politica di remunerazione, Acinque mira ad attrarre, motivare e trattenere persone che sono fondamentali per il successo sostenibile dell'azienda. Di seguito viene presentato un quadro di sintesi di tale politica, nel quale vengono indicate le finalità e le principali caratteristiche degli elementi retributivi che la caratterizzano.

Elemento retributivo	Finalità	Principali Caratteristiche
Remunerazione Fissa	<i>Remunera il ruolo ricoperto, per garantire una retribuzione di base adeguata e competitiva</i>	La componente fissa è correlata alla specializzazione professionale, al ruolo organizzativo ricoperto ed alle responsabilità
Componente Variabile (Piano MBO)	<i>Remunera la performance annuale, sulla base di indicatori oggettivi e misurabili</i>	<p>Per tutti è previsto un cancello di accesso («gate») basato su Ebitda e Capex, che riduce del 30% o annulla il compenso erogabile nel caso di performance economiche finanziarie del Gruppo non in linea con il budget.</p> <p>Indicatori di performance AD</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Indicatori economici e finanziari: Ebitda di Gruppo (35%), Investimenti di Gruppo (10%) e Cash Flow Industriale di Gruppo (5%)</li><li>• Indicatori individuali: Progetti strategici (25%) e ESG (25%)</li></ul> <p>Indicatori di performance DRS</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Indicatori economici e finanziari: Ebitda di Gruppo (10%-20%), Ebitda di Legal Entity o Costi di competenza (10%-25%), Capex di mantenimento e sviluppo Gruppo/Legal Entity (5%-15%), Cash Flow Industriale di Gruppo/Legal Entity (5%) e Smaltimento ferie ed ex-festività (5%)</li><li>• Indicatori individuali (50%), di cui 20% legato a temi ESG</li></ul> <p>Per tutti è previsto un massimo importo erogabile («Cap»)</p>
Benefits non monetari	<i>Integrano il pacchetto retributivo in un'ottica di total reward</i>	<p>Nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva e dalla normativa nazionale e con l'integrazione, rispetto alla Politica degli scorsi anni, relativa ai buoni pasto.</p> <p>I benefit prevedono, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Polizze assicurative (infortuni professionali e extra-professionali; invalidità permanente da malattia e vita)</li><li>• Copertura sanitaria prevista da CCNL e integrativa</li></ul>



- 
- Autovettura ad uso promiscuo e utilizzo della carta carburante
  - Buoni pasto / mensa
-



## Premessa, riferimenti normativi e principali cambiamenti rispetto all'esercizio precedente

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ("Relazione sulla Remunerazione" o "Relazione") è predisposta ai sensi dell'art. 123 - *ter* D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 ("TUF") – quale da ultimo modificato dal D.Lgs. 49/2019 ("D.Lgs. 49/2019"), di attuazione della Direttiva (UE) 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 (c.d. *Shareholders' Right Directive II*), che modifica la Direttiva 2007/36/CE relativa all'esercizio di alcuni diritti degli azionisti di società quotate per quanto riguarda l'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti (la "SHRD" o la "Direttiva") – e dell'art. 84-*quater* del regolamento CONSOB adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 ("Regolamento Emittenti") ed è redatta in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-*bis* dello stesso Regolamento Emittenti, come da ultimo modificati in attuazione della SHRD.

La Relazione sulla Remunerazione è articolata in due sezioni:

Sezione I - in conformità con gli artt. 123-*ter* TUF e 9-*bis* della Direttiva – la sezione illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 c.c., dei componenti del Collegio Sindacale della Società, nonché le procedure utilizzate per l'adozione, la revisione e l'attuazione di tale politica, comprese le misure volte a evitare o a gestire eventuali conflitti d'interesse;

Sezione II – questa sezione, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci e in forma aggregata per i compensi attribuiti ai dirigenti con responsabilità strategiche:

- fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (ove esistenti), evidenziandone la conformità con la politica della Società in materia di remunerazione relativa all'esercizio di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società;
- illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate.

Inoltre, la Sezione II contiene le informazioni relative alle partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, in conformità a quanto previsto dall'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

La Politica sulla Remunerazione esposta nel seguito è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 16 marzo 2026, su proposta del Comitato Remunerazione, e sarà sottoposta al voto dell'Assemblea dei soci del 27 aprile 2026.



## Principali cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente

Con riferimento ai contenuti della politica in materia di remunerazione, si sintetizzano di seguito le principali novità introdotte nella Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2026 e sui Compensi Corrisposti:

1. Revisione dei KPI del sistema MBO: Nell'ambito dell'evoluzione del sistema di incentivazione di breve termine, per l'esercizio 2026 sono state introdotte alcune modifiche alla struttura dell'MBO dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.  
Con riferimento all'Amministratore Delegato, è stato incrementato il peso del KPI "EBITDA", dal 30% al 35%, al fine di rafforzare l'allineamento tra incentivazione variabile e performance economico-finanziaria del Gruppo, ed è stato eliminato il KPI relativo alla "riduzione del fondo ferie", in un'ottica di semplificazione e maggiore focalizzazione su indicatori core.  
Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in coerenza con la recente riorganizzazione aziendale volta a semplificare la governance e ad accrescere l'autonomia delle Legal Entity, è stata prevista l'uniformazione dei KPI della componente economico-finanziaria tra Direttori di Corporate e Direttori delle Legal Entity, al fine di assicurare maggiore coerenza nei criteri di misurazione della performance.
2. Rafforzamento della disciplina in materia di trattamenti di fine rapporto: In linea con le raccomandazioni contenute nella lettera annuale del Presidente del Comitato Italiano per la Corporate Governance, è stato esplicitato che il Gruppo Acinque non prevede "paracaduti" o indennità di fine carica in favore degli amministratori esecutivi ulteriori rispetto a quanto eventualmente previsto dalla normativa e dai contratti applicabili. Tale intervento recepisce l'invito a verificare l'eventuale esistenza di erogazioni straordinarie e a garantirne la piena misurabilità e predeterminazione, in coerenza con i principi del Codice di Corporate Governance.
3. Integrazione nella procedura di deroga di bonus una tantum con limite massimo: Tra gli elementi di deroga alla Politica è stata inoltre introdotta la possibilità di riconoscere bonus una tantum, prevedendo tuttavia un limite massimo predeterminato pari al 10% della RAL. L'inserimento di un cap esplicito risponde all'esigenza di assicurare maggiore trasparenza e misurabilità delle eventuali erogazioni straordinarie, in linea con le raccomandazioni contenute nella lettera annuale del Presidente del Comitato Italiano per la Corporate Governance.

Acinque ha, inoltre, avviato già dallo scorso anno un percorso teso a migliorare il livello della disclosure della Relazione sulla Remunerazione, con l'obiettivo di rappresentare in modo trasparente, chiaro e completo i processi di governo aziendale che regolano il suo funzionamento ed i contenuti relativi alle componenti retributive in essere. A tale proposito, le novità della presente Relazione a livello di miglioramento della qualità della trasparenza sono le seguenti:

- i. Introduzione del collegamento tra la Politica di Remunerazione e la strategia di Acinque;
- ii. Inserimento della rappresentazione del voto assembleare e della partecipazione in Assemblea;
- iii. Rafforzamento della disclosure in merito al raggiungimento degli obiettivi del sistema MBO;



- iv. Inserimento della rappresentazione grafica del pay-mix a consuntivo;
- v. Allineamento del KPI Pay Ratio alle modalità di calcolo introdotte con la normativa europea CSRD.



## SEZIONE I

### Capitolo 1

#### Politica sulla Remunerazione

La presente sezione della Relazione sulla Remunerazione descrive le linee essenziali della politica di remunerazione adottata dalla Società (di seguito la "Politica di Remunerazione"), che definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene il Gruppo Acinque nella determinazione e nel monitoraggio dell'applicazione delle prassi retributive dei consiglieri di amministrazione, dei dirigenti con responsabilità strategiche e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 c.c., dei componenti del Collegio Sindacale. La Politica di Remunerazione è stata redatta anche alla luce delle raccomandazioni riportate dal Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la *Corporate Governance* (il "Codice di Corporate Governance" o "Codice CG").

La Politica di Remunerazione ha durata annuale.

Come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate (il "Regolamento Parti Correlate"), e così come recepito nella procedura interna adottata dalla Società (la "Procedura OPC") (disponibile sul sito *internet* di gruppo [www.acinque.it](http://www.acinque.it) nella sezione *Governance*), la Società è esonerata dall'applicare la suddetta Procedura OPC nelle deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche allorquando:

- (i) questa abbia adottato una politica di remunerazione approvata dall'Assemblea;
- (ii) nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto un comitato costituito esclusivamente da amministratori o consiglieri non esecutivi in maggioranza indipendenti;
- (iii) la remunerazione assegnata sia individuata in conformità con tale politica e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali.

Inoltre, ai sensi dell'art. 13, comma 1, del Regolamento Parti Correlate, la Procedura OPC non si applica alle deliberazioni assembleari di cui all'art. 2389, comma 1, c.c., relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del comitato esecutivo, né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, secondo periodo, c.c..

Si segnala che la Politica di Remunerazione era stata approvata nella riunione assembleare del 28 aprile 2025 con il voto unanime favorevole dei soci presenti pari all'92% del capitale sociale, sia con riferimento alla Sezione 1 che alla Sezione 2.

Nessuno dei soci ha espresso motivazioni rispetto al proprio voto.



## 1) Governance della Politica di Remunerazioni

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione sono l'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione e il Collegio Sindacale.

### L'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- delibera sulla Sezione I della Relazione con votazione vincolante in conformità a quanto previsto dall'art. 123, comma 3 ter del TUF;
- delibera sulla Sezione II della Relazione, con votazione non vincolante.

### Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione (di seguito anche Comitato) composto da consiglieri non esecutivi, la maggior parte dei quali indipendenti, garantendo che almeno un componente del Comitato sia in possesso di adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria;
- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica per la Remunerazione;
- approva la Relazione sulla Remunerazione, predisposta in conformità dei criteri e principi applicativi di cui all'art. 5 del Codice di Corporate Governance, da sottoporre all'Assemblea degli azionisti.



## Il Comitato per la Remunerazione:

### Composizione e responsabilità del Comitato per la Remunerazione

**Annamaria Di Ruscio**

*Amministratore Non Esecutivo  
e Indipendente*

**Giuseppe Basso**

*Amministratore Non Esecutivo  
e Indipendente*

**Elisabetta Piantoni**

*Amministratore Non Esecutivo*



Il Comitato per la Remunerazione:

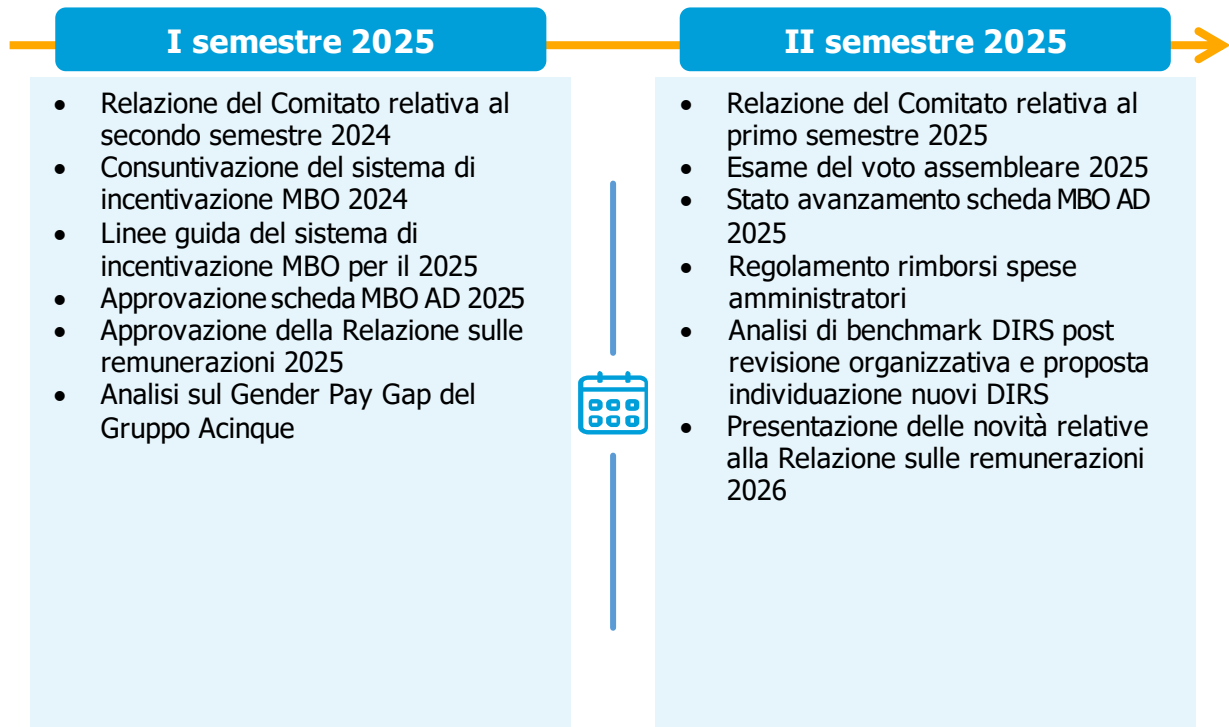
- sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la "**Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti**" di cui all'art. 123-ter del Decreto Legislativo n. 58/1998 e successive modifiche (nel seguito, la "Relazione sulla Remunerazione") e, in particolare, la politica per la remunerazione degli amministratori, degli eventuali direttori generali, del top management, nonché – tenendo conto di quanto previsto dall'art. 2402 del Codice Civile – dei sindaci per la sua presentazione all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, nei termini previsti dalla legge;
- esamina annualmente il contenuto del **voto in tema di Relazione sulla Remunerazione** espresso dall'Assemblea degli Azionisti sulla Politica di Remunerazione, nonché sui compensi corrisposti nel precedente esercizio finanziario ed esprime un parere al riguardo al Consiglio di Amministrazione;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla **remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli amministratori investiti di particolari cariche**, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tali remunerazioni, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione al riguardo;
- formula le proposte relative alla **remunerazione dei componenti dei comitati** costituiti dal Consiglio di Amministrazione al suo interno;
- monitora la concreta **applicazione della Politica di Remunerazione** e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione dell'AD e degli altri amministratori investiti di particolari cariche, formulando al Consiglio di Amministrazione la propria proposta in merito all'attribuzione di tale componente;
- monitora l'**applicazione delle ulteriori decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione** in materia di remunerazione;
- valuta periodicamente l'**adeguatezza**, la **coerenza complessiva** e la **concreta applicazione della Politica di Remunerazione** adottata formulando al CdA proposte in materia;
- svolge i compiti eventualmente richiesti dalla procedura in tema di **operazioni con parti correlate** adottata dalla Società;
- svolge gli ulteriori compiti in materia di remunerazione che si rendessero necessari anche in applicazione delle **raccomandazioni del Codice**.

Il Comitato ha facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti nonché di avvalersi di consulenti esterni, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, qualora ne venga ravvisata la necessità.

I componenti sono individuati, come sopra descritto, tra i Consiglieri di Amministrazione in possesso di adeguate competenze ed esperienze in materia giuridica, contabile e finanziaria.

Gli attuali componenti sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione in data 13 maggio 2024.

Nel corso del 2025 il Comitato si è riunito in 3 occasioni. Di seguito sono riepilogate le principali attività svolte dal Comitato nel corso dell'anno.



**Numero di riunioni svolte nel 2025: 3      Percentuale di partecipazione: 100%**

Alla data odierna sono previste indicativamente 5 riunioni del Comitato nel corso dell'esercizio 2026.

Il Comitato si è avvalso della Società di consulenza TEHA Group per la predisposizione della presente Relazione sulla Politica di remunerazione e sui compensi corrisposti.

### **PERSONE E ORGANIZZAZIONE: EQUAL PAY E PAY TRANSPARENCY**

Acinque assicura un ambiente di lavoro che garantisce pari opportunità, inclusione e assenza di discriminazione: nel 2025, avvalendosi della collaborazione della Società di consulenza Mercer in qualità di esperto indipendente, è stata aggiornata l'analisi periodica delle differenze retributive tra persone che svolgono lo stesso lavoro e lavoro di pari valore, non giustificate da elementi oggettivi e non riconducibili alla corretta applicazione della politica di remunerazione.

I risultati dimostrano il successo nell'applicazione delle mitigazioni salariali e l'applicazione di politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere: **il divario retributivo di Acinque non spiegato da fattori oggettivi sulla Retribuzione Base è prossimo allo 0.**

Acinque ha, inoltre, avviato un percorso strutturato per sfruttare le opportunità della Direttiva europea sulla **Pay Transparency**, articolato in fasi progressive e coerenti con l'evoluzione del proprio Modello Professionale e del sistema di gestione delle competenze.

Le iniziative in corso coinvolgono quattro aree principali: (i) Job Family Model e sistema di banding; (ii) Catalogo delle competenze tecniche; (iii) Sistema retributivo e Salary Structure; (iv) Processi di verifica dell'equità e trasparenza salariale.

Le azioni di sviluppo sono state declinate in un piano d'azione articolato nel breve, medio e lungo termine, volto a prioritizzare i passaggi necessari per assicurare la progressiva conformità ai nuovi requisiti introdotti dalla Direttiva europea sulla trasparenza salariale e a rafforzare i presidi di governance, misurazione e monitoraggio in materia di equità retributiva, già attivi per il Gruppo Acinque.



## Il Collegio Sindacale:

- esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli amministratori esecutivi e, più in generale, degli amministratori investiti di particolari cariche, verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica delle Remunerazioni;
- partecipa, attraverso il Presidente o altro sindaco delegato, alle riunioni del Comitato Remunerazioni.

## 2) Finalità e linee generali della Politica di Remunerazione.

La Politica di Remunerazione è definita tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti al fine di:

- allineare gli interessi del management a quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, attraverso la realizzazione di un forte legame tra retribuzione e performance;
- collegare il perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società, attraverso la definizione di un mix retributivo adeguato ad attrarre e trattenere talenti nel lungo termine, per mezzo di sistemi di incentivazione, che assegnano obiettivi, di natura finanziaria e non finanziaria, in linea con i piani strategici definiti dalla Società;
- riconoscere il merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo individuale dei manager.

La remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore professionale dei soggetti coinvolti e consentire un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili con l'obiettivo di creare valore sostenibile nel medio e lungo periodo e di garantire un collegamento diretto tra retribuzione e specifici obiettivi di performance ed è pertanto suddivisa tra una componente fissa e una variabile nonché dall'attribuzione di benefits:

### a) la componente fissa è correlata:

- (i) alla specializzazione professionale;
- (ii) al ruolo organizzativo ricoperto;
- (iii) alle responsabilità

ed è comunque sufficiente a remunerare l'amministratore o il dirigente anche nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

### b) la componente variabile è correlata alla performance nel breve periodo sia con riferimento alla performance individuale che ai risultati della Società e di Gruppo,



tenendo conto degli obiettivi strategici e dei relativi rischi d'impresa assunti dalla Società e dal Gruppo. La componente variabile prevede un limite massimo con obiettivi di performance predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. La corresponsione della componente variabile è differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione. Gli obiettivi di performance hanno natura finanziaria e non finanziaria e tengono conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa.

- c) i benefits hanno l'obiettivo di assicurare un'offerta di remunerazione complessiva quanto più possibile competitiva e allineata alla migliore prassi del mercato, in un'ottica di total reward, e, pertanto, il pacchetto retributivo degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche può essere completato da benefits non monetari, quali ad esempio l'auto aziendale ad uso promiscuo, la c.d. carta carburante, forme di assicurazione sanitaria integrativa.

#### Forme di incentivi a lungo termine

La componente variabile della Politica delle Remunerazioni non prevede l'attribuzione di forme di incentivazione di medio lungo periodo. È attualmente in studio la possibilità di introdurre delle forme di incentivazione c.d. Long-Term Incentives (LTI).

#### Patti di non concorrenza

Potranno essere sottoscritti patti di non concorrenza, con i propri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché con altre risorse con funzioni direttive, collegati alla cessazione dalla carica o alla risoluzione del rapporto di lavoro, al fine di tutelare l'interesse commerciale e concorrenziale del Gruppo.

#### Piani di stock option

Non sono previsti piani di stock option in favore dei propri Amministratori o Dirigenti con Responsabilità strategica.

#### Meccanismi di claw-back.

Il Consiglio di Amministrazione su conforme proposta del Comitato per la Remunerazione ha introdotto per i Dirigenti con funzioni strategiche nonché per tutti i dipendenti cui sono attribuiti MBO, meccanismi contrattuali che consentono di richiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di eventuale differimento), maturate in forza di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati, a prescindere dalla responsabilità dell'errore, o nel caso il raggiungimento degli obiettivi sia imputabile a comportamenti dolosi o gravemente colposi, posti comunque in essere in violazione delle norme di riferimento.



### Riferimento alle politiche retributive di altre società.

La Politica di Remunerazioni è definita tenendo conto delle prassi e tendenze del mercato al fine di attrarre e mantenere risorse professionali qualificate e adeguatamente motivate, attraverso la definizione di livelli retributivi competitivi e la garanzia di equità interna e trasparenza ed è svolta avvalendosi della collaborazione della Società di consulenza Mercer in qualità di esperto indipendente.

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

Non è previsto nel Gruppo stipulare con Amministratori o Dirigenti con Responsabilità Strategica accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo (cd "paracadute").

In caso di interruzione del rapporto in essere con il Gruppo per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento è ricercare accordi per la risoluzione del rapporto in termini consensuali.

Fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o contrattuali, gli accordi eventualmente raggiunti per la cessazione del rapporto con il Gruppo si ispirano ai benchmark di riferimento in materia nei limiti definiti dagli accordi contrattuali nazionali, dalla giurisprudenza e dalle prassi vigenti.

### Deroghe consentite alla presente Politica per le Remunerazioni

In presenza di circostanze eccezionali – per tali intendendosi, conformemente a quanto disposto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, solamente le situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurare la capacità di stare sul mercato – la Società potrà derogare ai seguenti elementi della presente Politica:

- (i) variazione del rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile;
- (ii) variazione degli obiettivi di performance e/o dei rispettivi pesi, relativamente alle componenti variabili annuali (MBO);
- (iii) erogazione di bonus una tantum con cap massimo pari al 10% della RAL.

Tali deroghe dovranno essere approvate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta o comunque sentito il parere del Comitato Remunerazioni, con delibera motivata e nel rispetto di quanto stabilito dalla "Procedura sulle operazioni con parti correlate del Gruppo Acinque S.p.A."

Le circostanze eccezionali possono includere, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, operazioni straordinarie non precedentemente pianificate (es. ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione); shock esogeni di natura non prevedibile e di entità straordinarie e/o di carattere regolatorio/normativo; modifiche all'assetto organizzativo, gestionale e amministrativo della Società tali da impattare sui risultati economico-finanziari e di creazione di valore nel lungo periodo; azioni volte ad attrarre/trattenere



figure chiave laddove i vincoli contenuti nella politica approvata dovessero costituire un limite alla creazione di valore e alla sostenibilità dell'impresa nel lungo periodo.

### 3) Contributo della Politica di remunerazione alla strategia aziendale.

La strategia del Gruppo Acinque si fonda sulla volontà di contribuire allo sviluppo sostenibile dei territori in cui opera, accrescendo allo stesso tempo il valore generato per soci e stakeholder. Il modello di business del Gruppo integra in modo sinergico la gestione delle risorse energetiche, ambientali e idriche, promuovendo un equilibrio tra crescita economica, sostenibilità finanziaria e progresso sociale, in coerenza con i principi ESG che guidano le scelte strategiche e operative.

L'impegno verso una crescita sostenibile si traduce nel Piano Strategico decennale 2026-2035 del Gruppo, che individua come pilastri di sviluppo la Transizione Energetica e l'Economia Circolare, sostenuti da leve abilitanti quali la valorizzazione delle persone e delle organizzazioni, l'innovazione digitale, l'efficienza operativa e la qualità dei servizi. L'obiettivo è rafforzare il ruolo di Acinque come motore di sviluppo per i territori, garantendo al contempo equilibrio economico-finanziario e responsabilità ambientale.

La Politica di Remunerazione è coerente con tali indirizzi strategici e contribuisce alla loro realizzazione attraverso un sistema di incentivazione che promuove l'allineamento tra gli interessi del management e quelli del Gruppo e dei suoi stakeholder. In particolare, il piano MBO dell'Amministratore Delegato riflette in modo diretto i pilastri del Piano Strategico, collegando i parametri economico-finanziari e progettuali – quali EBITDA, Cash Flow Industriale, Investimenti e Sviluppo dei business – ai driver strategici di Crescita Economica, Sostenibilità Finanziaria e Persone. Allo stesso tempo, l'integrazione di obiettivi legati alla Transizione Energetica e all'Economia Circolare rafforza la componente ESG della performance, sottolineando l'impegno del Gruppo verso la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo.

Attraverso tale impostazione integrata, la Politica di Remunerazione di Acinque diventa uno strumento concreto di attuazione della strategia aziendale, orientando le decisioni e i comportamenti del management al conseguimento degli obiettivi di piano e al rafforzamento della posizione del Gruppo come attore chiave della transizione sostenibile dei territori.





## Capitolo 2 Remunerazione degli Amministratori

Ad integrazione dei compensi spettanti a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione, determinati nell'ambito della ripartizione della remunerazione definita dall'Assemblea ex art. 2389, co. 1, cod. civ., agli amministratori investiti di particolari cariche viene attribuita un'ulteriore remunerazione da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche è costituita di:

- (i) una componente fissa annua, che tiene conto delle particolari cariche di cui gli amministratori sono investiti; e
- (ii) una componente variabile di breve periodo definita attraverso un sistema c.d. MBO - "Management by Objective".

Lo schema del Sistema MBO nell'anno 2026 è articolato secondo il seguente schema:

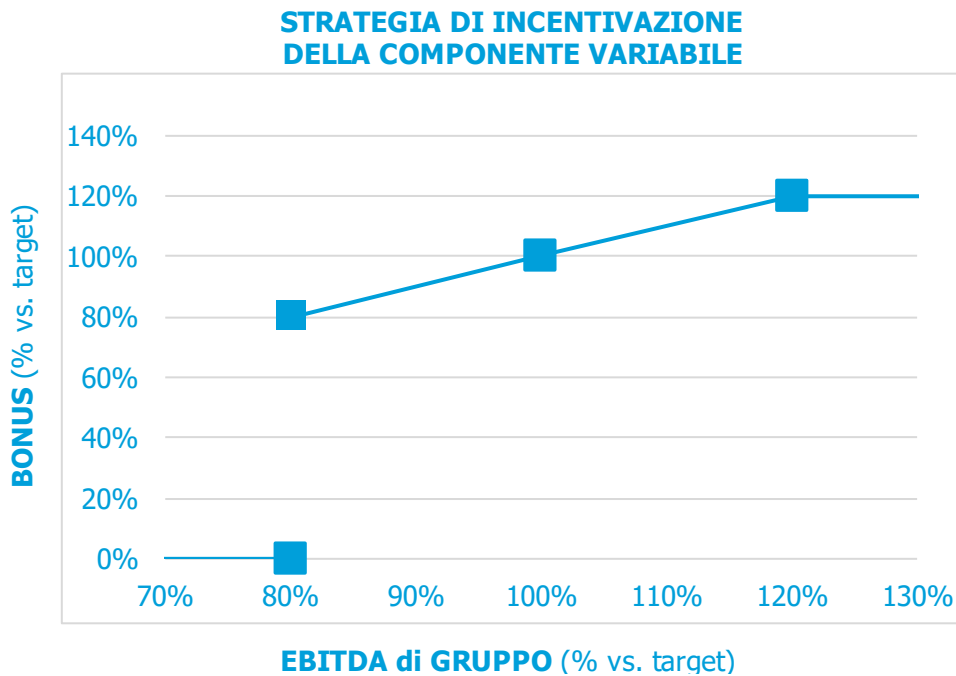
		<b>GATE DI ACCESSO</b>	<b>Ebitda &lt; 95% budget Capex &lt; 85% budget</b>	Riduce del 30% o annulla il compenso erogabile nel caso di performance economico finanziaria del Gruppo non in linea con il budget dell'esercizio di riferimento
		<b>Parametri</b>	<b>Peso</b>	<b>Obiettivo di performance 2026</b>
<b>Componente eco-fin<sup>1</sup></b>	<b>50%</b>	<b>EBITDA di Gruppo</b>	35%	<b>88,78 milioni €</b>
		<b>Investimenti di Gruppo</b> (Capex di Mantenimento e Sviluppo)	10%	<b>79,92 milioni €</b>
		<b>Cash Flow Industriale di Gruppo</b> (Ebitda di Gruppo +/- Delta CCN - Capex totali)	5%	<b>6,68 milioni €</b>
<b>Componente individuale</b>	<b>50%</b>	Progetti strategici legati allo <b>sviluppo dei business Ambiente, Reti e Infrastrutture e Vendita e Soluzioni Energetiche</b> ed allo sviluppo della <b>struttura organizzativa della Corporate</b>	25%	
		Progetti legati alla <b>sostenibilità</b> in tutte le sue declinazioni ed in particolare relativamente all' <b>impatto ambientale, sociale e di governance</b> del Gruppo Acinque <b>nel mercato di riferimento e nei territori in cui opera</b>	25%	

<sup>1</sup> In coerenza con modello di contabilizzazione IFRIC 12 attività finanziarie applicato all'Illuminazione Pubblica



In linea con le best practice di mercato e con le raccomandazioni di proxy advisor e investitori istituzionali, Acinque indica gli obiettivi ex ante per il 2026 degli indicatori della componente comune del sistema MBO.

La componente variabile non potrà mai essere superiore ad un cap pari al 120% del bonus target. In particolare, si riporta, a titolo esemplificativo, la strategia di incentivazione relativa all'Ebitda di Gruppo (che rappresenta il parametro più rilevante all'interno del sistema):



La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è determinata dal Consiglio di Amministrazione, nell'ambito della ripartizione della remunerazione definita dall'Assemblea ex art. 2389, co. 1, cod. civ., prevedendo un compenso aggiuntivo, tenuto conto dell'impegno richiesto a ciascun amministratore non esecutivo, in particolare per la partecipazione ad uno o più comitati.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi è stabilita in misura fissa e non è legata ai risultati economici.

Per tutti gli amministratori, in linea con le best practices internazionali, è prevista una polizza assicurativa c.d. "D&O (*Directors & Officers*) Liability" a copertura dell'eventuale responsabilità civile verso terzi di cui gli organi sociali potrebbero essere chiamati a rispondere nell'esercizio delle loro funzioni, e quindi finalizzata a tenere indenne il Gruppo dagli oneri derivanti dal risarcimento conseguente alle previsioni stabilite in materia di mandato e una copertura assicurativa per infortuni nell'espletamento del proprio mandato.



## Capitolo 3

### Remunerazione dell'organo di controllo

Il compenso, su base annua, spettante ai componenti del Collegio Sindacale per la carica è determinato dall'Assemblea all'atto della nomina.

Come per gli amministratori è prevista una polizza assicurativa c.d. "*D&O (Directors & Officers) Liability*" a copertura dell'eventuale responsabilità civile verso terzi e una copertura assicurativa per infortuni nell'espletamento del proprio mandato.



## Capitolo 4

### Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategica

A valle di una riorganizzazione aziendale che ha l'obiettivo di semplificare la governance e garantire maggior flessibilità del business e autonomia delle Legal Entity, è stato ridefinito il perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategica. In particolare, sulla base di criteri che tengono conto della posizione ricoperta all'interno della struttura organizzativa, dell'autonomia decisionale e dell'impatto rilevante sull'esecutività del piano strategico della società, sono stati identificati quattro Dirigenti con Responsabilità Strategiche, di cui due Direttori Corporate (Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo, nonché Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari; Direttore People & Culture) e due Amministratori Delegati di Legal Entity (Amministratore Delegato Acinque Energia e Amministratore Delegato Lereti).

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategica è composta da:

- (i) una componente fissa annua lorda;
- (ii) una componente variabile di breve periodo;
- (iii) benefits.

La quota di remunerazione variabile, legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo nonché al raggiungimento di obiettivi individuali di performance preventivamente individuati, non potrà essere preponderante rispetto alla componente fissa della remunerazione del dirigente; il relativo limite massimo è fissato al 30% della RAL.

Gli obiettivi alla base del conseguimento della componente di retribuzione variabile vengono definiti attraverso un sistema c.d. MBO - "Management by Objective" - caratterizzato, ad eccezione delle società sottoposte ad unbundling funzionale, da un'impostazione comune ed organica atta a rappresentare l'unicità del gruppo e l'interdipendenza delle attività delle diverse funzioni.

Il sistema di MBO viene proposto dal Direttore People & Culture ed in seguito discusso ed elaborato con l'Amministratore Delegato e approvato relativamente alle sue linee guida dal Comitato Remunerazioni.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro prima del termine dell'anno di riferimento la retribuzione variabile non viene corrisposta.

Come previsto per l'Amministratore Delegato, è previsto un cancello di accesso («gate di accesso») basato su Ebitda del Gruppo Acinque e Capex del Gruppo Acinque, che riduce o annulla il compenso erogabile.

---

#### **GATE DI ACCESSO**

**Ebitda < 95% budget  
Capex < 85% budget**

Riduce del 30% o annulla il compenso erogabile nel caso di performance economico finanziaria del Gruppo non in linea con il budget dell'esercizio di riferimento

---



Lo schema del Sistema MBO nell'anno 2026 è composto da una parte (50%) legata ad indicatori economici e finanziari secondo la seguente articolazione:

	Parametri	Peso	Obiettivo di performance 2026
Componente eco-fin <sup>2</sup> 50%	<b>EBITDA di Gruppo</b>	10%-20%	<b>88,78 milioni €</b>
	<b>EBITDA di Legal Entity o Costi di competenza</b>	10%-25%	<b>Budget</b>
	<b>Investimenti</b> (Capex di Mantenimento e Sviluppo) totali di Gruppo	5%-15%	<b>79,92 milioni €</b>
	<b>Cash Flow Industriale di Gruppo/Legal Entity</b> (Ebitda di Gruppo +/- Delta CCN - Capex totali)	5%	<b>Budget</b>
	<b>Riduzione fondo ferie</b>	5%	<b>Budget</b>

Vi è, inoltre, una parte individuale (50%), legata alla posizione organizzativa ricoperta e al Business gestito, secondo la seguente articolazione:

	Parametri	Peso
Componente individuale 50%	Progetti strategici legati alle <b>Legal Entity di competenza</b> o allo sviluppo e miglioramento dei <b>servizi offerti dalla Corporate</b>	20%
	Progetti legati alla <b>sostenibilità</b> in tutte le sue declinazioni ed in particolare relativamente all' <b>impatto ambientale, sociale e di governance</b> del Gruppo Acinque <b>nel mercato di riferimento e nei territori in cui opera</b>	20%
	<b>Competenze manageriali</b> comprese all'interno del modello manageriale di Gruppo	10%

I benefits previsti per i dirigenti con Responsabilità Strategica sono costituiti da:

<sup>2</sup> In coerenza con modello di contabilizzazione IFRIC 12 attività finanziarie applicato all'Illuminazione Pubblica



- Polizze assicurative (infortuni professionali e extra-professionali; invalidità permanente da malattia e vita);
- Copertura sanitaria prevista da CCNL e integrativa;
- Autovettura ad uso promiscuo e utilizzo della carta carburante;
- Buoni pasto.

\*\*\*\*\*



## SEZIONE II

### Compensi erogati nell'anno 2025

\*\*\*\*\*

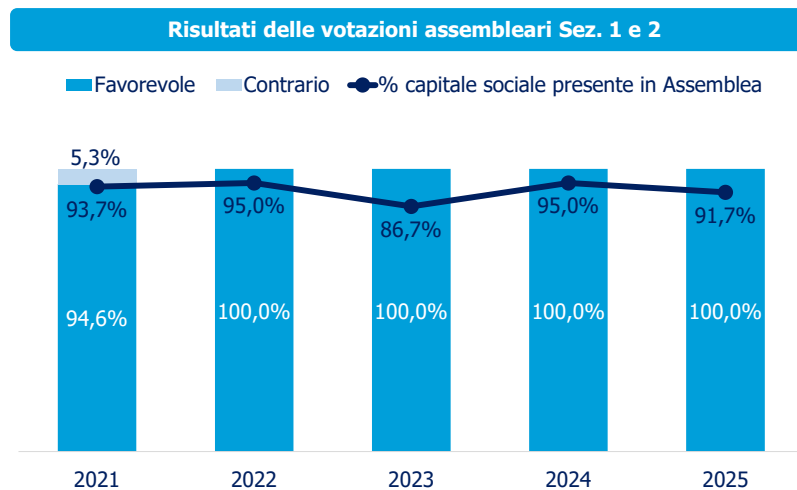
#### Parte A

La presente Parte A della Sezione II della Relazione sulla Remunerazione fornisce la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, rispettivamente, degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

#### Esito delle votazioni assembleari

Il 28 aprile 2025 l'Assemblea degli Azionisti ha espresso voto favorevole sulla Prima Sezione e sulla Seconda della Relazione sulla Remunerazione 2025.

Lo schema di seguito illustra gli esiti del voto e della partecipazione del capitale sociale alle Assemblee degli Azionisti del 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025.



#### Compenso degli Amministratori

L'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2024 in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione, ha stabilito un compenso complessivo, ex art. 2389 comma 1 c.c., per la remunerazione degli amministratori demandando al Consiglio di Amministrazione la ripartizione dello stesso.

Nel dettaglio, l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato un compenso complessivo annuo lordo pari a € 575.000.

All'Amministratore Delegato, ai sensi dell'art. 2389 comma 3 del c.c., è stato altresì attribuito nel corso della riunione consiliare del 11 giugno 2024, su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, un ulteriore compenso fisso su base annua pari a € 150 mila, nonché un compenso variabile annuo pari ad € 66 mila, subordinato al conseguimento di specifici obiettivi di breve periodo (MBO).

Il Consiglio di Amministrazione, in sede di istituzione dei comitati consiliari, ha altresì stabilito di corrispondere, in coerenza con le responsabilità connesse all'incarico, un



ulteriore compenso ai componenti del Comitato Controllo e Rischi (CCR) cui sono stati affidati anche i compiti del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate. Ai componenti del Comitato Remunerazione è stato attribuito un gettone di presenza per ciascuna riunione.

Nello specifico sono stati attribuiti i seguenti compensi:

<b>Presidente</b>	<b>75.000 €</b>
<b>Vice Presidente</b>	<b>40.000 €</b>
<b>Consigliere</b>	<b>18.000 €</b>

<b>COMITATI ENDOCONSILIARI</b>	
<b>Comitato Controllo e Rischi</b>	<b>Comitato Remunerazione</b>
Presidente: <b>7.500 €</b> Membro: <b>3.500 €</b>	Gettone di presenza pari a <b>450€</b> a seduta

Retribuzione variabile erogata all'Amministratore Delegato

Relativamente alla componente di retribuzione variabile dell'Amministratore delegato, si segnala che lo stesso ha conseguito una percentuale di raggiungimento dei propri obiettivi, relativi all'anno 2025, pari al 102,8%.

In particolare, la percentuale di conseguimento totale è stata raggiunta grazie a:

<b>Obiettivi</b>	<b>Peso</b>	<b>Target 2025</b>	<b>Raggiungimento</b>		
			<b>Consuntivo</b>	<b>Raggiungi-mento %</b>	<b>Pay-Out</b>
<b>Componente comune</b>					
<b>EBITDA di Gruppo<sup>3</sup></b>	30%	<b>89,43 milioni €</b>	<b>97,94 milioni €</b>	120%	23.760 €
<b>Investimenti di Gruppo</b> (Capex di Mantenimento e Sviluppo) <sup>3</sup>	10%	<b>61,05 milioni €</b>	<b>69,8 milioni €</b>	120%	7.920 €
<b>Cash Flow Industriale di Gruppo</b> (Ebitda di Gruppo +/- Delta CCN - Capex totali)	5%	<b>31,42 milioni €</b>	<b>17,01 milioni €</b>	0%	0 €
<b>Riduzione fondo ferie</b>	5%	<b>Budget</b>	non raggiunto	0%	0 €

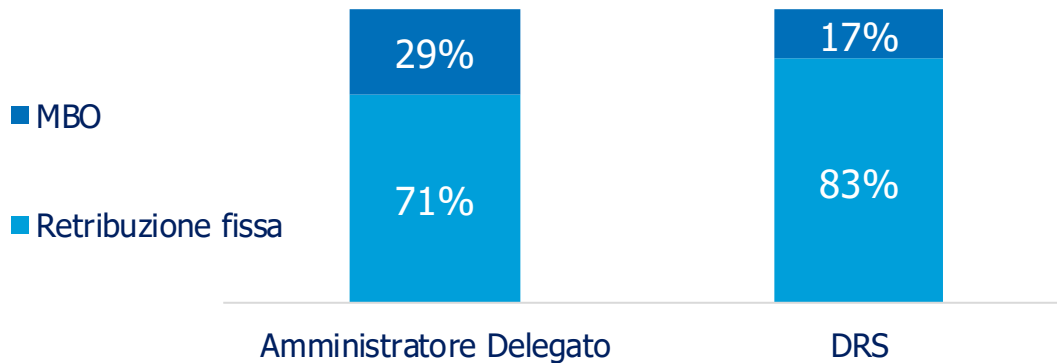
<sup>3</sup> Valori riclassificati in coerenza con modello di contabilizzazione IFRIC 12 attività finanziarie applicato all'Illuminazione Pubblica



Componente individuale		
Progetti strategici legati allo <b>sviluppo dei business Ambiente, Reti e Infrastrutture e Vendita e Soluzioni Energetiche</b> ed allo sviluppo della <b>struttura organizzativa della Corporate</b>	25%	
Progetti legati alla <b>sostenibilità</b> in tutte le sue declinazioni ed in particolare relativamente all' <b>impatto ambientale, sociale e di governance</b> , del Gruppo Acinque <b>nel mercato di riferimento e nei territori in cui opera</b>	25%	

Media pesata	16.395 €
Media pesata	19.800 €

Il corrispettivo erogabile a titolo di retribuzione variabile è pari ad € 67,9 mila. Il rapporto tra corrispettivo variabile e fisso è stato pari al 39%.



Indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio.

Non sono stati erogati benefici e/o indennità per cessazione di carica o risoluzione di rapporto con l'Amministratore delegato.

Deroga alla politica delle remunerazioni applicata in circostanze eccezionali

Nel corso dell'anno 2025 non sono state introdotte deroghe alla politica delle remunerazioni.



Informazioni sull'eventuale applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "claw-back")

Nel corso dell'anno 2025 non ha trovato applicazione alcun meccanismo di correzione ex post della componente variabile.

Informazioni di confronto riferite agli esercizi 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025 e Pay Ratio\*

Le remunerazioni dei soggetti per i quali le informazioni sono state fornite nominativamente nella Relazione non hanno subito variazioni negli esercizi 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025 se non relativamente alla remunerazione variabile dell'Amministratore delegato che nell'anno 2025 è stata conseguita nella misura del 102,8% a confronto con il 116,6% del 2024, 94,87% del 2023, 111% del 2022, 101,8% del 2021.

Risultati del Gruppo	EBITDA	EBIT	Risultato netto (pre-attribuzione quota ai terzi)	Valore azione (ultimo giorno negoziazione calendario borsa)
Anno 2020	€/000 75.561	€/000 25.000	€/000 18.499	€ 2,28
Anno 2021	€/000 89.489	€/000 31.053	€/000 44.861	€ 2,47
Anno 2022	€/000 100.345	€/000 37.343	€/000 30.806	€ 2,06
Anno 2023	€/000 92.036	€/000 28.009	€/000 11.220	€ 2,04
Anno 2024	€/000 100.470	€/000 46.024	€/000 21.554	€ 2,01
Anno 2025	€/000 97.937	€/000 38.048	€/000 21.266	€ 2,23

La remunerazione totale mediana dei dipendenti del Gruppo ed il Pay Ratio sono i seguenti:

	Retribuzione mediana	Pay Ratio
2021	37.841,28	6,18
2022	38.855,98	6,02
2023	40.090,60	5,84
2024	42.089,80	5,48
2025	42.756,07	5,73

(\*Pay Ratio: rapporto tra la remunerazione totale percepita dall'Amministratore delegato e la retribuzione mediana dei e delle dipendenti del Gruppo, inclusa la retribuzione variabile, compensi una tantum e benefici non monetari erogati).

#### Compenso del Collegio Sindacale

L'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2025, in occasione della nomina del Collegio Sindacale, ha stabilito per i componenti dello stesso i seguenti compensi:



<b>COLLEGIO SINDACALE</b>	
<b>Presidente</b>	<b>Membro</b>
<b>34.500 €</b>	<b>23.000 €</b>

I sindaci supplenti non hanno percepito alcun compenso.

#### Dirigenti con Responsabilità strategica

Al 31 dicembre 2025 figurano 6 Dirigenti con Responsabilità Strategica di cui 4 presso l'Emittente e 2 presso società del Gruppo.



## Parte B

Le sottostanti tabelle riportano analiticamente i compensi corrisposti nel 2025, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dalla Società e da società da quest'ultima controllate o collegate e le partecipazioni detenute dagli stessi.

### Compensi relativi ai Consiglieri, al Collegio sindacale ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategica

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Barbera Matteo	Presidente	01/01/2025 - 31/12/2025	Bilancio 2026	75.000						75.000		
Canzi Marco	Vice Presidente Presidente CCR e OPC	01/01/2025 - 31/12/2025	Bilancio 2026	40.000	7.500					47.500		
Di Ruscio Annamaria	Vice Presidente Presidente CR	01/01/2025 - 31/12/2025	Bilancio 2026	40.000	1.350					41.350		
Cetti Stefano	Consigliere + AD	01/01/2025 - 31/12/2025	Bilancio 2026	168.000		67.875				235.875	(a)	
Baudana Manuela	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	Bilancio 2026	18.000						18.000	(a)	
Benigni Maria Ester	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	Bilancio 2026	18.000						18.000	(a)	
Botticini Laura	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	Bilancio 2026	18.000						18.000	(a)	
Consonni Giulia	Consigliere Membro CCR e OPC	01/01/2025 - 31/12/2025	Bilancio 2026	18.000	3.500					21.500		
Della Patrona Elio	Consigliere Membro CCR e OPC	01/01/2025 - 31/12/2025	Bilancio 2026	18.000	3.500					21.500		
Iacopozi Edoardo	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	Bilancio 2026	18.000						18.000	(a)	
Musile Tanzi Paola	Consigliere Membro CCR e OPC	01/01/2025 - 31/12/2025	Bilancio 2026	18.000	3.500					21.500		
Piantoni Elisabetta	Consigliere Membro CR	01/01/2025 - 31/12/2025	Bilancio 2026	18.000	1.350					19.350	(a)	
Basso Giuseppe	Consigliere Membro CR	01/01/2025 - 31/12/2025	Bilancio 2026	18.000	1.350					19.350		
Nardin Fabrizio	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2025 - 31/12/2025	Bilancio 2026	34.500						34.500		
Donesana Annalisa	Sindaco effettivo	01/01/2025 - 31/12/2025	Bilancio 2026	23.000						23.000		
Pessina Fabio Enrico	Sindaco effettivo	01/01/2025 - 31/12/2025	Bilancio 2026	23.000						23.000		

Nella colonna (1) i "Compensi fissi" sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell'eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù

Nella colonna (2) i "Compensi per la partecipazione a comitati" sono indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l'amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.

Nella colonna (3), sezione "Bonus e altri incentivi", sono incluse le quote di retribuzioni maturate (vested), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. L'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio non si è ancora realizzata e anche per la parte del bonus eventualmente soggetta a differimento. In nessun caso sono inclusi i valori delle stock-option assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 2B e 4, riga (B1).

Note:

(a) Compenso versato alla società di appartenenza

CCR e OPC = Comitato Controllo e Rischi e Operazioni Parti Correlate; CR = Comitato Remunerazione. Viene riportata la carica all'interno dei Comitati per gli esponenti che siedono in Comitato al 31.12.2025

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dirigenti con Responsabilità Strategica (n. 6 dirigenti) 2025												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				507.692	115.500			31.057		654.250		
(II) Compensi da controllate e collegate				260.000	52.000			18.232		330.233		
(III) Totale				767.693	167.500			53.751		988.944		



Partecipazioni detenute nella Società dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo:

Nessun componente degli organi di amministrazione e di controllo ha detenuto partecipazioni della Società nel corso dell'anno 2025.

\*\*\*\*\*

Monza, 16 marzo 2026

*Il Presidente del Consiglio di Amministrazione  
Matteo Barbera*