

Relazione sulla
Politica in materia di
Remunerazione 2026
e sui Compensi Corrisposti

2025



Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2026 e sui Compensi Corrisposti 2025

ai sensi degli artt. 123-ter TUF e 84-quater Regolamento Emittenti Consob

Emittente: Aquafil S.p.A.

Sito Web: www.aquafil.com

Approvata dal Consiglio di Amministrazione
il giorno 12 marzo 2026

Indice



LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE	6
EXECUTIVE SUMMARY	9
1. INTRODUZIONE	10
1.1 Riferimenti normativi	10
1.2 Finalità e contenuti	10
1.3 Predisposizione e struttura	11
SEZIONE I	
1. GOVERNANCE – COMPLIANCE – PROCEDURE DI GESTIONE	13
2. POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	16
2.1 Finalità e principi della Politica di Remunerazione	16
2.2 Modifiche alla Politica di Remunerazione	16
2.3 Descrizione della Politica sulla Remunerazione	16
2.4 Componente variabile di breve termine	20
2.5 Componente variabile di lungo termine	22
2.6 Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	26
2.7 Indicazione delle politiche retributive di altre società eventualmente utilizzate come riferimento e criteri per scelta di tali società	26
2.8 Procedura di deroga	26
SEZIONE II	
PARTE 1	28
1. ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025	28
1.1 Retribuzione fissa	28
1.2 Componente variabile di breve termine	28
1.3 Componente variabile di lungo termine	28
1.4 Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro e Patti di Non Concorrenza	28
1.5 Applicazione di meccanismi di correzione ex post	29
1.6 Dergoghe applicate nel 2025 alla Politica di Remunerazione	29
PARTE 2	31

Lettera del Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni

Gentili signore e signori Azionisti,

In qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ed unitamente alle colleghe Patrizia Riva e Ilaria Maria Dalla Riva, sono lieto di sottoporre alla vostra attenzione la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti di Aquafil.

Nel 2025 Aquafil ha proseguito il percorso virtuoso inaugurato nell'esercizio 2022 in relazione alla Politica di Remunerazione del Gruppo, avendo sempre in mente l'intento di migliorare continuamente le proprie pratiche gestionali per attrarre, motivare e trattenere il capitale umano necessario a garantire il successo sostenibile del Gruppo.

Anche nella Politica di Remunerazione proposta per l'esercizio 2026, pertanto, sono stati mantenuti i sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine, entrambi legati anche al raggiungimento di obiettivi ESG.

Come quella passata, la Politica attuale per il 2026 – contenuta nella Sezione I della Relazione – è perfettamente allineata alle migliori pratiche di mercato, oltre che rispettosa delle raccomandazioni in tema di remunerazione del Presidente del Comitato per la Corporate Governance.

Le informazioni sulle remunerazioni corrisposte in riferimento all'esercizio 2025 – contenute nella Sezione II della Relazione – riportano ogni dettaglio ed informazione rilevante.

La Relazione sulla Politica in materia di remunerazione relativa all'esercizio 2026 e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2025 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione il 12 marzo 2026 e viene sottoposta all'Assemblea degli Azionisti in ottemperanza alle disposizioni dell'art. 123-ter del TUF.

Insieme alle mie colleghe, alle quali esprimo un sentito ringraziamento per aver messo a disposizione del Comitato le loro competenze e la loro professionalità, mi auguro che il continuo miglioramento dei contenuti della nostra Politica e della qualità della disclosure della Relazione possano testimoniare l'impegno profuso dal Comitato, con l'auspicio che possa riscontrare la più ampia adesione in sede assembleare.

Roberto Siagri, Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni di Aquafil

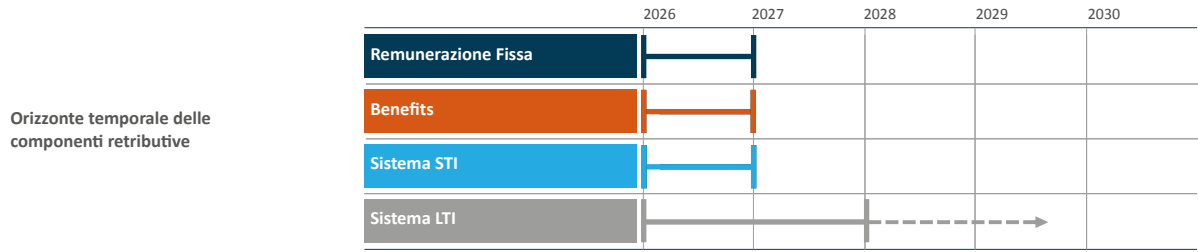


Roberto Siagri

*Presidente del Comitato per le Nomine
e le Remunerazioni di Aquafil*

EXECUTIVE SUMMARY

Elemento retributivo	Finalità	Condizioni di attuazione	Importi / Valori %
Retribuzione Fissa	Tiene conto dell'ampiezza e della strategia del ruolo, delle caratteristiche soggettive distintive e delle competenze strategiche possedute	Livello retributivo definito sulla base del posizionamento risultante dal confronto con il mercato di riferimento	Il compenso fisso per l'Amministratore Delegato (CEO) è pari a € 1.250.000
Retribuzione Variabile di Breve Termine (STI)	Persegue l'obiettivo di incentivare il management ad operare per il raggiungimento di obiettivi annuali al fine di massimizzare il valore del Gruppo Aquafil, in linea con gli interessi degli Azionisti	KPI: - EBITDA (peso 50%) - PFN/EBITDA (peso 25%) - ESG (peso 25%) Soglia: rispetto covenants finanziari Cap: è previsto un tetto massimo al pay-out erogabile pari al 125% dell'incentivo target Clausola di claw-back	CEO: - EBITDA (peso 50%) Amministratori esecutivi: - EBITDA (peso 50%) DRS: - Target: range tra il 40% e il 50% della Retribuzione Fissa
Retribuzione Variabile di Lungo Termine - Piano LTI 2026-2028	Promuove l'allineamento agli interessi degli azionisti e la sostenibilità della creazione di valore nel medio-lungo termine	Strumento: monetario Frequenza di assegnazione: annuale (piano rolling) Periodo di performance: triennale KPI: - TSR (peso 30%) - ESG (peso 25%) - EBITDA (peso 25%) - PFN/EBITDA (peso 20%) Differimento: 50% del premio per un periodo di un anno Cap: è previsto un tetto massimo al pay-out erogabile pari al 125% dell'incentivo target Clausola di claw-back	CEO: - Target: 22% della Retribuzione Fissa Amministratori esecutivi: - Target: 50% della Retribuzione Fissa DRS: - Target: range tra il 40% e il 50% della Retribuzione Fissa
Benefit	Integra i pacchetti retributivi per un maggiore allineamento agli standard di mercato	Erogazione di beni e/o servizi assegnati in conformità alla prassi di mercato e nel rispetto della normativa vigente	Autovettura aziendale, stipula di polizze assicurative almeno di pari livello rispetto a quelle garantite ai dirigenti della Società dal CCNL Dirigenti Industriali



1. INTRODUZIONE

1.1 RIFERIMENTI NORMATIVI

La presente Relazione è stata predisposta da Aquafil in conformità a quanto previsto dall'art. 123-*ter* del TUF, dall'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti nonché, in via di autoregolamentazione, ai sensi del Codice di *Corporate Governance* cui Aquafil aderisce.

Ulteriormente, il D.lgs. n. 49 del 2019 ha recepito ed attuato nell'ordinamento italiano i principi e le previsioni incluse nella c.d. *Shareholder Rights Directive II*, approvata nel 2017. Per il tramite del suddetto decreto sono state apportate alcune modifiche all'art. 123-*ter* del TUF, tra cui il voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti sulla prima sezione della relazione relativa alla politica di remunerazione, e ha introdotto il voto non vincolante sulla seconda sezione della relazione relativa ai compensi corrisposti.

Nella predisposizione di questa relazione, si è tenuto conto delle indicazioni espresse in materia di politica per la remunerazione dalla Consob, da ultimo con delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020, che ha modificato il Regolamento Emittenti emanato dalla stessa Consob in attuazione del TUF. Inoltre, sono stati assunti, quali linee guida generali di riferimento in materia di politiche di remunerazione, i principi espressi dall'art. 5 del codice di *Corporate Governance* delle società quotate edizione 2020 ("**Codice 2020**") (con le specificazioni appresso indicate), nonché le raccomandazioni suggerite dal Comitato per la *Corporate Governance*.

1.2 FINALITÀ E CONTENUTI

La relazione annuale sulla remunerazione fornisce un'informativa finalizzata ad accrescere conoscenza e consapevolezza degli *shareholders* e in generale degli investitori e del mercato, nonché della stessa Consob, sulle politiche di remunerazione adottate dalla Società, nonché sull'entità e composizione dei compensi corrisposti ai beneficiari.

La Relazione si compone, secondo quanto richiesto dall'art. 123-*ter* del TUF, di due sezioni.

Nella **Sezione I** sono illustrati:

- A. la Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società per l'esercizio 2026, con riferimento ai *(i)* Membri del Consiglio di Amministrazione della Società, distinguendo tra Amministratori Esecutivi e non esecutivi; *(ii)* Membri del Collegio Sindacale; e *(iii)* Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo.
- B. le procedure utilizzate per la predisposizione e l'adozione della Politica sulla Remunerazione, nonché gli organi e i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica.

Nella **Sezione II** della Relazione viene fornita, con riferimento all'esercizio 2025:

- i. un'informativa adeguata e analitica circa le voci e i compensi che compongono la remunerazione degli amministratori, con riferimento a elementi di natura monetaria fissi e variabili, nonché ad ogni altra forma di compenso, ai benefici non monetari, nonché ad ogni altra indennità o forma di compenso pattuito in relazione all'eventuale cassazione anticipata o alla cessazione naturale senza rinnovo dell'incarico ricoperto;
- ii. un'informativa dettagliata relativa alle voci e ai compensi che compongono la remunerazione dei sindaci;
- iii. un'informativa aggregata relativa alle voci e ai compensi che compongono la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento a elementi di natura monetaria fissi e variabili, nonché ad ogni altra forma di compenso, ai benefici non monetari, nonché ad ogni altra indennità o forma di compenso pattuito in relazione all'eventuale cessazione anticipata o alla cessazione naturale senza rinnovo dell'incarico ricoperto.

1.3 PREDISPOSIZIONE E STRUTTURA

La Politica sulla Remunerazione è stata predisposta dalla Società e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2026, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale.

La presente Relazione è trasmessa a Borsa Italiana e messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Aquafil (Via Linfano 9, Arco) nonché sul sito internet della Società www.aquafil.com, almeno ventuno giorni prima la data dell'Assemblea convocata per approvare il bilancio d'esercizio relativo al 31 dicembre 2025.

La presente Relazione è strutturata secondo le linee guida espresse dall'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti e in conformità con l'Allegato 3°, schema 7-*bis* e Schema 7-*ter* in esso richiamati.

Sono inoltre riportati in apposita tabella, *ex art.* 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute nella Società o in società da essa controllate dai predetti soggetti (e da soggetti ad essi legati).

Sezione I

La Politica sulla Remunerazione definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene Aquafil nella determinazione dei compensi dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La Società sottolinea che la politica di remunerazione di cui alla presente Sezione I è proposta per il solo esercizio 2026.

1. GOVERNANCE – COMPLIANCE – PROCEDURE DI GESTIONE

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

Il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Nomine e Remunerazioni sono altresì responsabili della corretta attuazione della Politica sulla Remunerazione e vigilano affinché alla medesima sia data adeguata esecuzione.

Si riporta di seguito una breve descrizione dei compiti che, ai sensi della normativa applicabile e dello Statuto della Società, sono demandati a tali organi in materia di remunerazione degli Amministratori.

Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso complessivo dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3), del Codice Civile, eventualmente anche ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile, e dell'articolo 15 dello Statuto;
- ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3-ter, del TUF, delibera, con voto vincolante, in merito alla sezione I della Relazione;
- ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 6, del TUF, delibera, con voto non vincolante, in merito alla sezione II della Relazione;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ove esistenti, ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno il Comitato Nomine e Remunerazioni;
- determina la remunerazione degli Amministratori Esecutivi su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, previo parere del Collegio Sindacale, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile, e ripartisce tra i suoi componenti l'emolumento annuo fisso per indennità di carica, determinato complessivamente dall'Assemblea;
- definisce e rivede, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, la Politica sulla Remunerazione;
- approva la Relazione ai sensi degli articoli 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti;
- predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ove esistenti, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF e ne cura l'attuazione.

Comitato Nomine e Remunerazioni

Il Comitato Nomine e Remunerazioni è un organo consultivo e propositivo che – nella propria funzione di comitato per le remunerazioni – ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie nelle valutazioni e nelle decisioni relative alla politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con respon-

sabilità strategiche. In particolare:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia, anche con riferimento agli organi amministrativi delle società controllate; e
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione; valuta la possibilità di istituire sistemi di incentivazione di lungo termine per gli amministratori esecutivi e i dirigenti con responsabilità strategiche; monitora l'attuazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Il Comitato Nomine e Remunerazioni è composto da tre Amministratori non esecutivi, tutti indipendenti. Le consigliere Patrizia Riva e Ilaria Maria Dalla Riva sono state nominate con delibera dell'organo amministrativo in data 27 aprile 2023. Nell'esercizio 2024, in seguito alle dimissioni del Consigliere prof. Francesco Profumo, è stato cooptato nel Consiglio di Amministrazione il dott. Roberto Siagri (a riguardo si rinvia alla Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari 2024, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 18 marzo 2025). In seguito alla sua cooptazione, il dott. Siagri è stato altresì nominato, per quello che qui interessa, Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni.

Lo stesso è allo stato composto da:

- Roberto Siagri (Presidente);
- Patrizia Riva;
- Ilaria Maria Dalla Riva.

All'atto della nomina e, da ultimo, in data 12 marzo 2026, il Consiglio di Amministrazione ha valutato positivamente il possesso, in capo a tutti i componenti del Comitato, dei requisiti di adeguata conoscenza e competenza in materia finanziaria e, in particolare in capo al Presidente, del requisito dell'esperienza in materia di politiche retributive.

La composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazione sono disciplinati dal *Codice di Corporate Governance* e da apposito regolamento del Comitato, approvato dal Consiglio di amministrazione e da ultimo aggiornato in data 15 febbraio 2024.

Alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazioni partecipano il Presidente del Collegio Sindacale e/o i Sindaci effettivi e possono intervenire, ove preventivamente invitati, rappresentanti di funzioni aziendali ed esperti indipendenti e/o altri soggetti la cui partecipazione sia ritenuta utile in funzione degli argomenti in discussione.

Qualora lo ritenga necessario o opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, il Comitato Nomine e Remunerazioni può avvalersi del supporto di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive. Nel corso dell'esercizio 2025, il Comitato Nomine e Remunerazione si è riunito 7 volte, a cui si aggiungono 4 riunioni nel primo trimestre del 2026. I dati relativi alla partecipazione dei membri del Comitato alle riunioni sono riportati nella Relazione sul Governo Societario e sugli Assetti Proprietari, disponibile sul sito internet della Società www.aquafil.com.

Ai lavori del Comitato Nomine e Remunerazione hanno sempre partecipato il Presidente del Collegio Sindacale e tutti i Sindaci effettivi (fatta salva una riunione del Comitato in cui un Sindaco effettivo era assente giustificato).

Gli Amministratori Esecutivi e/o i Dirigenti con Responsabilità Strategica non hanno partecipato alle discussioni del Comitato che avessero ad oggetto decisioni relative alla loro remunerazione o che li ponessero in situazioni di conflitto di interesse.

CICLO DI ATTIVITÀ DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE NEL 2025



Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile, verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società.

Società di Revisione

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 8-bis, del TUF, la società di revisione di Aquafil verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della seconda sezione della Relazione.

2. POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

2.1 FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La Politica sulla Remunerazione di Aquafil è basata sui seguenti principi di riferimento ed è definita in coerenza con i seguenti criteri:

- l'obiettivo di trattenere, motivare e attrarre risorse in possesso di elevata professionalità, con particolare attenzione alle posizioni considerate chiave per lo sviluppo e la gestione del business, attraverso una struttura retributiva che riconosce il valore delle persone e il loro contributo alla crescita aziendale. Nella determinazione della Politica di Remunerazione della Società si è tenuto conto delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti;
- il contributo alla strategia aziendale e alla sostenibilità della Società: la remunerazione riconosce il raggiungimento di obiettivi di *performance* aziendali, riferiti prevalentemente ad indicatori quantitativi economico-finanziari e agli obiettivi predeterminati e misurabili. Al fine di rafforzare il percorso intrapreso verso la generazione di valore condiviso, il Gruppo ha allineato la Politica di Remunerazione alla propria strategia di sostenibilità, declinando i principali obiettivi del Piano di Sostenibilità all'interno del sistema di incentivazione variabile di breve termine (STI) e di lungo termine (LTI);
- l'allineamento degli interessi del *management* della Società e del Gruppo con il perseguimento dell'obiettivo di creazione di valore per gli azionisti di Aquafil nel medio-lungo periodo. A questo proposito è stato introdotto un sistema di incentivazione di lungo periodo legato in parte alle performance di *Total Shareholder Return* su un orizzonte temporale triennale. Inoltre, l'allineamento con gli interessi degli azionisti è ulteriormente rafforzato da un adeguato bilanciamento della componente fissa e della componente variabile.

In linea con i principi sopra delineati, la Società proporrà all'Assemblea del 28 aprile 2026 di approvare il presente documento.

2.2 MODIFICHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Rispetto alla Politica di Remunerazione approvata in relazione all'esercizio 2025 dall'Assemblea del 28 aprile 2025, la presente Politica di Remunerazione si pone in sostanziale continuità con la precedente Politica.

Il Piano STI 2026 prevede il mantenimento del peso complessivo degli obiettivi ESG al 25%, eliminando il parametro della raccolta di scarti post consumo al fine di creare nuovi materiali riciclati e mantenendo il solo parametro dell'incidenza dei ricavi prodotti a marchio ECONYL® rispetto ai ricavi fibre.

Il Piano LTI 2026-2028 prevede il mantenimento dei parametri di performance previsti dal Piano LTI 2023-2025.

2.3 DESCRIZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

La Politica sulla Remunerazione prevede che le componenti fisse e variabili siano articolate secondo principi e modalità differenti in relazione alle diverse tipologie di destinatari.

A tale riguardo si segnala che in data 12 marzo 2026 il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha individuato – alla luce delle posizioni e dei rispettivi ruoli da essi ricoperti nell'ambito del Gruppo – i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ai fini della politica di remunerazione.

La Società ha ritenuto, dunque, opportuno distinguere la struttura retributiva in relazione alle competenze e

responsabilità esecutive/dirigenziali riconosciute ai soggetti interessati e conseguentemente definire in modo autonomo i criteri di determinazione della remunerazione di: Amministratori, Amministratori Esecutivi, Collegio Sindacale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Amministratori

Per tutti gli Amministratori si prevede un compenso in misura fissa che garantisca un'adeguata remunerazione per l'attività e l'impegno prestati dagli Amministratori a favore della Società.

L'Assemblea degli Azionisti in data 27 aprile 2023, in relazione alla definizione dei compensi spettanti agli Amministratori, ha deliberato di determinare in complessivi Euro 440.000 annui l'emolumento del Consiglio di Amministrazione, da ripartire fra i suoi componenti in conformità alle delibere che verranno assunte dal Consiglio di Amministrazione stesso, fatto salvo per gli eventuali ulteriori compensi spettanti agli amministratori investiti di particolari cariche da stabilire da parte del Consiglio di Amministrazione stesso ai sensi dell'art. 2389, comma terzo, del Codice Civile.

In adempimento di quanto sopra e come ripartizione dell'emolumento complessivo attribuito dall'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 27 aprile 2023, per il mandato 2023-2025, ha stabilito di corrispondere i seguenti compensi:

COMPENSI DEGLI AMMINISTRATORI - Mandato 2023-2025			
Membro del C.d.A.	€ 40.000	Comitato Nomine e Remunerazioni:	Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità:
		Presidente	Presidente
		€ 15.000	€ 15.000
		Membro	Membro
		€ 10.000	€ 10.000

Per i dettagli dei compensi erogati si rimanda alla Tabella 1.

Agli Amministratori non esecutivi (siano essi o meno Amministratori indipendenti) è riconosciuto il compenso annuo fisso di carica sopra indicato, determinato su base individuale dal Consiglio di Amministrazione in considerazione dell'ammontare complessivo determinato dall'Assemblea degli Azionisti, ai sensi dell'articolo 2389 del Codice Civile.

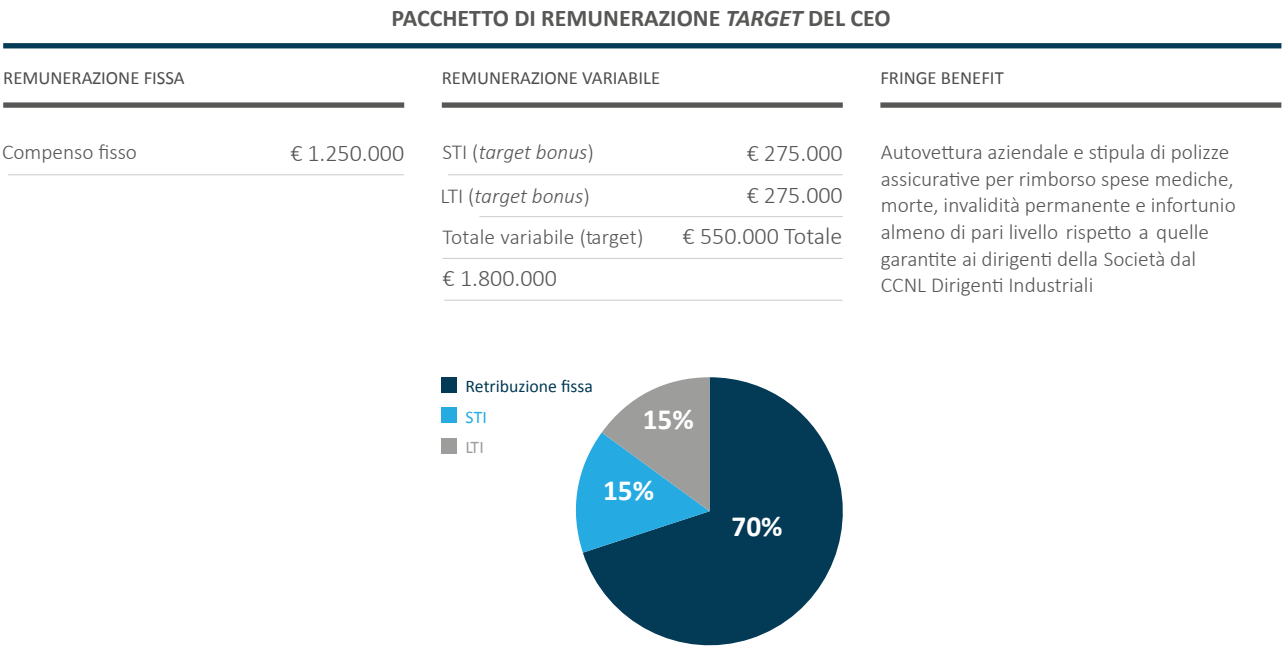
Il Consiglio di Amministrazione, in data 11 maggio 2023, ha deliberato, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazioni e del Collegio Sindacale, di attribuire alla Presidente del Consiglio di Amministrazione, Prof.ssa Chiara Mio, in considerazione di tale particolare carica ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, c.c., la somma di Euro 100.000 (centomila) per esercizio.

La remunerazione di tali Amministratori non è legata né ai risultati economici né ad obiettivi specifici della Società e risulta commisurata all'impegno richiesto, anche considerato che per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari sono previsti specifici compensi.

In continuità con tale Politica di Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione di Aquafil, in data 12 marzo 2026, ha convocato l'Assemblea degli Azionisti per il giorno 28 aprile 2026, al fine della nomina del nuovo Consiglio, proponendo, tra l'altro, che venga riconosciuto un compenso annuo pari a Euro 440.000 (per anno solare, e quindi con applicazione del pro-rata per le frazioni d'anno) per l'intero Consiglio, che verrà ripartito fra i suoi componenti in conformità alle delibere che verranno assunte dal Consiglio di Amministrazione stesso, e rispetto al quale sono fatti salvi per gli eventuali ulteriori compensi spettanti agli amministratori investiti di particolari cariche da stabilire da parte del Consiglio di Amministrazione stesso.

Amministratori Esecutivi – Amministratore Delegato e altri Amministratori Esecutivi

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi è adeguatamente bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine, tenendo comunque conto dei valori di sostenibilità che ispirano l'azione amministrativa, tesa alla creazione di valore per gli azionisti nel lungo periodo.



In particolare, la struttura retributiva dell'Amministratore Delegato (CEO) si compone di:

- una componente fissa:** tale componente è determinata tenuto conto dell'ampiezza e della strategicità del ruolo ricoperto, delle caratteristiche soggettive distintive e delle competenze strategiche possedute. Tenuto conto delle analisi di *benchmark* e del parere preventivo del Comitato Nomine e Remunerazioni, oltre che di quello del Collegio Sindacale, il compenso fisso complessivo del CEO comprensivo del compenso fisso percepito nella società controllata Tessilquattro S.p.A. è stato deliberato del Consiglio di Amministrazione in data 11 maggio 2023, ad Euro 1.250.000 (un milione duecentocinquantamila) per esercizio.
- una componente variabile di breve termine:** tale componente persegue l'obiettivo di incentivare il *management* ad operare per il raggiungimento di obiettivi annuali al fine di massimizzare il valore del Gruppo Aquafil, in linea con gli interessi degli Azionisti. Il premio target è determinato come valore percentuale della retribuzione fissa ed è pari al 22%. Il bonus massimo è pari al 125% del premio target. La soglia di ingresso prevede il rispetto dei covenants finanziari.
Per la descrizione della componente variabile di breve periodo si rinvia al Paragrafo 2.4.
- una componente variabile di lungo termine:** l'Amministratore Delegato è stato inserito tra i beneficiari dei Piani di incentivazione monetaria di lungo termine (Piano LTI 2023-2025 – Piano LTI 2026-2028) della Società. Tale componente persegue l'obiettivo di incentivare il management ad operare per il raggiungimento di obiettivi di medio/lungo periodo. Il premio target è determinato come valore percentuale della retribuzione fissa ed è pari al 22%. Il bonus massimo è pari al 125% del premio target.
Per la descrizione della componente variabile di lungo periodo e delle modifiche apportate si rinvia al Paragrafo 2.5.
- fringe benefit:** i *fringe benefit* consistono nell'erogazione di beni e/o servizi assegnati in conformità alla prassi di mercato e nel rispetto della normativa vigente. In particolare, l'Amministratore Delegato di Aquafil è beneficiario di un'autovettura aziendale e della stipula di polizze assicurative per rimborso spese mediche, morte,

invalidità permanente e infortunio almeno di pari livello rispetto a quelle garantite ai dirigenti della Società dal CCNL Dirigenti Industriali.

La struttura retributiva degli altri Amministratori Esecutivi si compone di:

- una componente fissa:** tale componente è determinata tenuto conto dell'ampiezza e della strategicità del ruolo ricoperto, delle caratteristiche soggettive distintive e delle competenze strategiche possedute. La sua misura è sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso di parziale raggiungimento degli obiettivi di *performance* che condizionano l'erogazione della retribuzione variabile. In particolare, la componente fissa è determinata sulla base della dimensione del *business* gestito, delle varie aree di responsabilità ricoperte, della complessità dell'articolazione societaria del Gruppo Aquafil anche a livello internazionale, tenendo conto anche delle prassi di mercato per posizioni comparabili in società del settore industriali.
- una componente variabile di breve termine:** persegue l'obiettivo di incentivare il *management* ad operare per il raggiungimento di obiettivi annuali al fine di massimizzare il valore del Gruppo Aquafil, in linea con gli interessi degli Azionisti. Il premio target è determinato come valore percentuale della retribuzione fissa ed è pari al 50%. Il bonus massimo è pari al 125% del premio target. La soglia di ingresso prevede il rispetto dei covenants finanziari. Per la descrizione della componente variabile di breve periodo si rinvia al Paragrafo 2.4.
- una componente variabile di lungo termine:** gli altri Amministratori Esecutivi sono stati inseriti tra i beneficiari dei Piani di incentivazione monetaria di lungo termine (Piano LTI 2023-2025 – Piano LTI 2026-2028) della Società. Tale componente persegue l'obiettivo di incentivare il management ad operare per il raggiungimento di obiettivi di medio/lungo periodo. Il premio target è determinato come valore percentuale della retribuzione fissa ed è pari al 50%. Il bonus massimo è pari al 125% del premio target.
Per la descrizione della componente variabile di lungo periodo e delle modifiche apportate si rinvia al Paragrafo 2.5.
- fringe benefit:** i *fringe benefit* consistono nell'erogazione di beni e/o servizi assegnati in conformità alla prassi di mercato e nel rispetto della normativa vigente. In particolare, gli Amministratori Esecutivi non beneficiano di *fringe benefit* in quanto tali, bensì in quanto dirigenti della Società, con messa a disposizione di un'autovettura aziendale e della stipula di polizze assicurative per rimborso spese mediche, morte, invalidità permanente e infortunio del livello almeno pari a quelle garantite ai dirigenti della Società dal CCNL Dirigenti Industriali.

Collegio Sindacale

Per tutti i membri del Collegio Sindacale si prevede un compenso in misura fissa che garantisca un'adeguata remunerazione per l'attività e l'impegno prestati dai Sindaci a favore della Società, commisurato all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.

L'Assemblea degli Azionisti in data 23 aprile 2024, in relazione alla definizione dei compensi spettanti al Collegio Sindacale, ha deliberato di attribuire al Collegio Sindacale che rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio che chiude al 31 dicembre 2026 un compenso pari a complessivi Euro 140.000,00 (centoquarantamila/00), di cui per il Presidente del Collegio Sindacale Euro 60.000,00 (sessantamila/00) e, per ciascuno dei due Sindaci effettivi Euro 40.000,00 (quarantamila/00).

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è articolata allo scopo di focalizzare il *management* sui risultati aziendali e sulla creazione di valore.

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si compone di:

una componente fissa: tale componente è determinata tenuto conto dell'ampiezza e della strategicità del ruolo

ricoperto, delle caratteristiche soggettive distintive e delle competenze strategiche possedute dal titolare, delle prassi di mercato per posizioni comparabili. La sua misura è sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* che condizionano l'erogazione della retribuzione variabile.

una componente variabile di breve termine: persegue l'obiettivo di incentivare il *management* ad operare per il raggiungimento di obiettivi annuali al fine di massimizzare il valore del Gruppo Aquafil, in linea con gli interessi degli Azionisti. Il peso della componente variabile di breve può variare tra il 40% e il 50% della remunerazione fissa a seconda della rilevanza strategica del ruolo. Il bonus massimo è pari al 125% del premio target. La soglia di ingresso prevede il rispetto dei covenants finanziari. Per la descrizione della componente variabile di breve periodo si rinvia al Paragrafo 2.4.

una componente variabile di lungo termine: per quanto riguarda i dettagli relativi al Piano LTI 2023-2025 ed al Piano LTI 2026-2028, si rimanda a quanto illustrato al paragrafo 2.5. Nel caso di partecipazione, il premio target è determinato come valore percentuale della retribuzione fissa e può variare tra il 40% e il 50% a seconda della rilevanza strategica del ruolo. Il bonus massimo è pari al 125% del premio target. Per la descrizione della componente variabile di lungo periodo e delle modifiche apportate si rinvia al Paragrafo 2.5.

fringe benefit: i *fringe benefit* consistono nell'erogazione di beni e/o servizi assegnati in conformità alla prassi di mercato e nel rispetto della normativa vigente.

2.4 COMPONENTE VARIABILE DI BREVE TERMINE

La componente variabile di breve termine persegue l'obiettivo di incentivare il *management* ad operare per il raggiungimento di obiettivi annuali al fine di massimizzare il valore del Gruppo Aquafil, in linea con gli interessi degli Azionisti.

Destinatari

Il Consiglio di Amministrazione ha individuato come beneficiari della componente variabile di breve termine l'Amministratore Delegato, gli altri Amministratori Esecutivi e i DRS, nonché altre figure di carattere strategico per il Gruppo.

Modalità di calcolo

Il sistema prevede l'attribuzione di obiettivi di performance strutturati in percentuale sull'ammontare dell'incentivo target assegnato:

Obiettivi	Peso
EBITDA	50%
PFN/EBITDA	25%
Obiettivi ESG	25%
Totale	100%

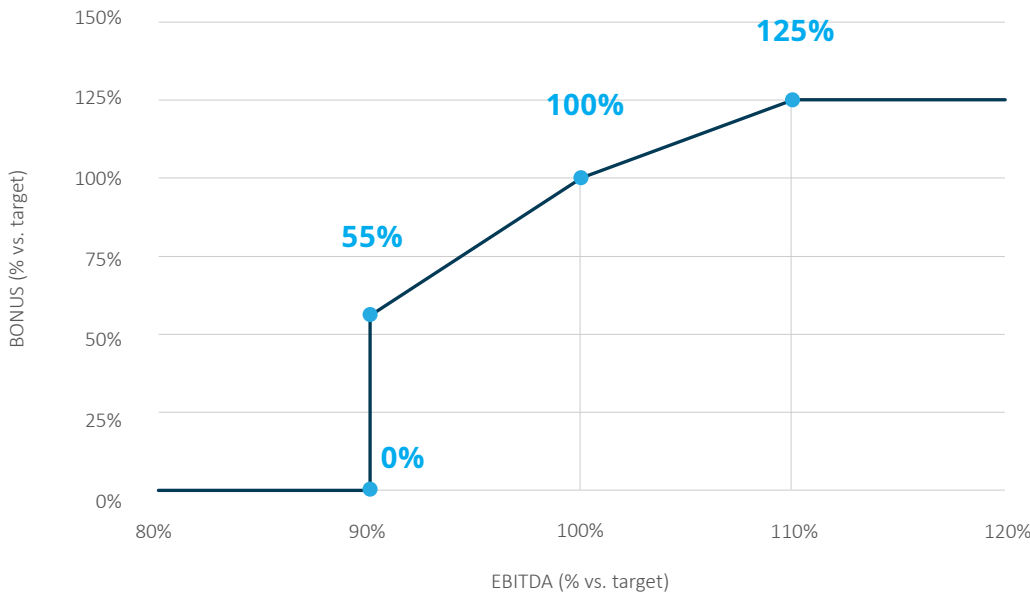
Per ciò che riguarda il parametro “Obiettivi ESG”, si fa riferimento all'incidenza dei ricavi prodotti a marchio ECONYL® rispetto ai ricavi fibre. Tale parametro, uguale per tutti i beneficiari del sistema STI, assicura un collegamento diretto tra il sistema di incentivazione di breve termine e la strategia di sostenibilità della Società.

Con riferimento all'EBITDA e agli obiettivi ESG sono definiti un livello di raggiungimento minimo, target e massimo:

- Al di sotto del livello minimo non matura la parte di premio collegata ai relativi parametri
- In corrispondenza del livello minimo matura il 55% del premio relativo all'Ebitda e il 50% del premio relativo agli obiettivi ESG.

- In corrispondenza del livello target matura il 100% del premio relativo
- In corrispondenza del livello massimo superiore matura il 125% del premio relativo
- Per livelli intermedi viene utilizzato un meccanismo di interpolazione lineare.
- La soglia di ingresso prevede il rispetto dei covenants finanziari.

Di seguito viene rappresentata la strategia di incentivazione dell'STI, per l'obiettivo di performance EBITDA:



Per ciò che concerne il rapporto tra PFN e EBITDA, il livello soglia è pari al livello target. Con riferimento a tale parametro Aquafil non ritiene ammissibile premiare un risultato inferiore agli obiettivi definiti nell'ambito del Budget:

- Al di sotto del livello target del 100% non matura la parte di premio collegata al relativo parametro;
- In corrispondenza del livello target (100%) matura il 100% del premio relativo;
- In corrispondenza del livello massimo (110%) o superiore matura il 125% del premio relativo;
- Per livelli intermedi viene utilizzato un meccanismo di interpolazione lineare;
- La soglia di ingresso prevede il rispetto dei covenants finanziari.

Il bonus sarà corrisposto per il 100% successivamente all'approvazione del Bilancio Consolidato dell'esercizio a cui la componente variabile di breve periodo si riferisce.

Importo massimo della Componente Individuale

La componente variabile di breve termine non potrà mai essere superiore ad un *cap* pari al 125% del premio target.

Altre previsioni

Il piano di incentivazione annuale prevede una clausola di *claw-back* che consente, nei 5 anni successivi all'erogazione, il recupero di importi erogati sulla base di dati manifestamente errati o falsati. Sono altresì previsti dei meccanismi tesi a regolare i casi di *good / bad leaver*.

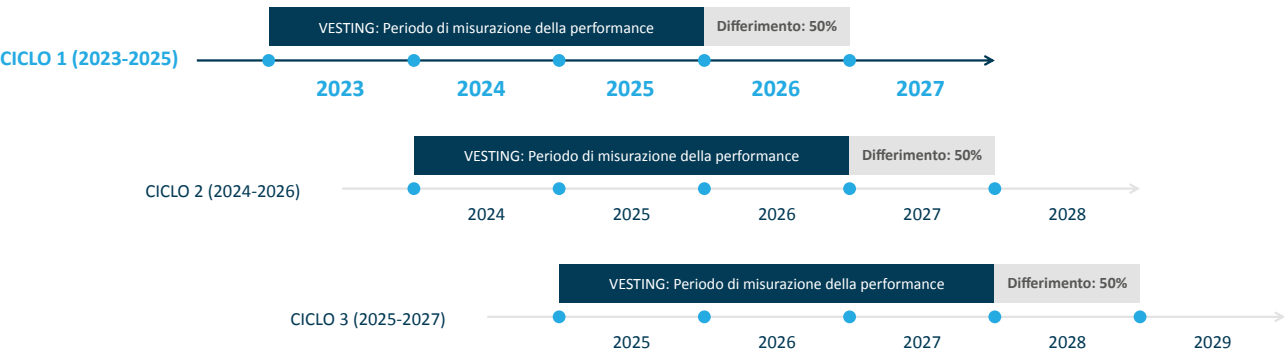
2.5 COMPONENTE VARIABILE DI LUNGO TERMINE

2.5.1 Il Piano LTI 2023-2025

Il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto del parere preventivo del Comitato Nomine e Remunerazioni, oltre che di quello del Collegio Sindacale, ha deliberato l'introduzione di sistema di incentivazione di lungo termine (Piano LTI 2023 – 2025).

Il Piano LTI 2023-2025 di Aquafil ha la finalità di stimolare il massimo allineamento, in termini di obiettivi, degli interessi dei beneficiari con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione sostenibile di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio/lungo periodo.

Il Piano LTI 2023 – 2025 è un piano monetario “rolling” basato sull'attivazione di tre cicli triennali (1° ciclo 2023-2025, 2° ciclo 2024-2026, 3° ciclo 2025-2027). Per i beneficiari, dopo il vesting triennale, è previsto un periodo di differimento di un ulteriore anno con riferimento al 50% del bonus maturato.



Destinatari

Il Consiglio di Amministrazione ha individuato come beneficiari della componente variabile di lungo termine Piano LTI 2023-2025 l'Amministratore Delegato, gli altri Amministratori Esecutivi, nonché altre figure di carattere strategico per il Gruppo.

Modalità di calcolo

Il sistema prevede l'attribuzione di obiettivi di performance strutturati in percentuale sull'ammontare dell'incentivo target assegnato:

Obiettivi	Peso
TSR Assoluto	30%
ESG Risk Rating	25%
EBITDA cumulato triennale	25%
PFN/EBITDA	20%
Totale	100%

Per ciò che riguarda il parametro *Total Shareholder Return* (TSR) Assoluto, il premio matura in funzione dell'andamento della performance del TSR di Aquafil al termine del periodo di vesting rispetto ad una scala predefinita di valori compresi tra minimo, target e massimo:

- Al di sotto del livello minimo non matura la parte di premio collegata al TSR;
- In corrispondenza del livello minimo matura il 50% del premio relativo;
- In corrispondenza del livello target matura il 100% del premio relativo;
- In corrispondenza del livello massimo o superiore, matura il 125% del premio relativo;

- Per livelli intermedi viene utilizzato un meccanismo di interpolazione lineare.

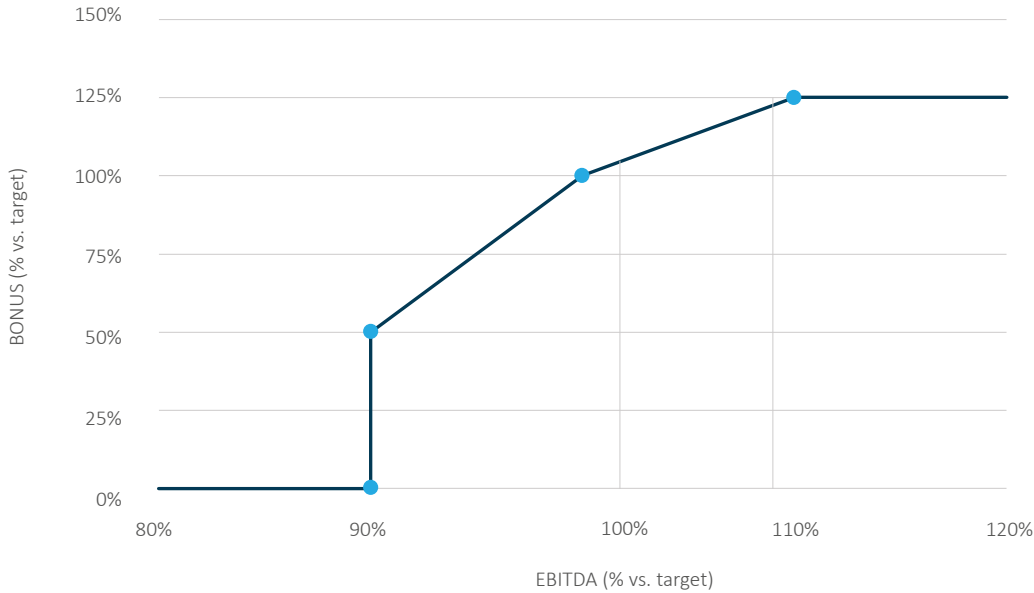
L'obiettivo di sostenibilità *ESG Risk Rating* inizialmente presente nel Piano LTI faceva riferimento al posizionamento di Aquafil nella scala di *risk rating* nell'ambito ESG da parte di Sustainalytics. L'obiettivo pondera il grado di miglioramento ottenuto dal rating.

In considerazione del fatto che a partire dall'esercizio 2025 non sarà più possibile ottenere un rating tramite Sustainalytics, con la presente Relazione tale obiettivo di performance è stato modificato dalla Politica di Remunerazione 2025 con riguardo ai cicli 2023-2025, 2024-2026 e 2025-2027 sostituendolo con la valutazione del Rating ESG da parte di EcoVadis.

Il premio maturerà in funzione dell'andamento della performance dell'ESG Risk Rating di Aquafil espresso da EcoVadis al termine del periodo di vesting rispetto ad una scala predefinita di valori compresi tra minimo, target e massimo:

- Al di sotto del livello minimo non matura la parte di premio collegata all'ESG Risk Rating;
- In corrispondenza del livello minimo matura il 50% del premio relativo;
- In corrispondenza del livello target matura il 100% del premio relativo;
- In corrispondenza del livello massimo o superiore, matura il 125% del premio relativo;
- Per livelli intermedi viene utilizzato un meccanismo di interpolazione lineare.

Di seguito viene rappresentata la strategia di incentivazione dell'LTI per l'obiettivo di performance *EBITDA cumulato triennale*:



Per ciò che concerne l'obiettivo del *rapporto tra PFN e EBITDA*, come nel caso del sistema di breve termine, la strategia di incentivazione prevede che il livello soglia sia pari al livello target, in quanto non ritiene ammissibile premiare un risultato inferiore agli obiettivi definiti nell'ambito del piano triennale:

- Al di sotto del livello target del 100% non matura la parte di premio collegata al parametro;
- In corrispondenza del livello target (100%) matura il 100% del premio relativo;
- In corrispondenza del livello massimo (110%) o superiore, matura il 125% del premio relativo;
- Per livelli intermedi viene utilizzato un meccanismo di interpolazione lineare.

Importo massimo della Componente Individuale

La componente variabile di lungo termine non potrà mai essere superiore ad un *cap* pari al 125% del premio target.

Altre previsioni

Il piano di incentivazione di lungo termine prevede una clausola di *claw-back* che consente, nei 5 anni successivi all'erogazione, il recupero di importi erogati sulla base di dati manifestamente errati o falsati. Tale clausola si applica ai premi erogati agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche inclusi nei cicli del sistema di incentivazione a partire dai premi maturati nel corso del 2023. Sono altresì previsti dei meccanismi tesi a regolare i casi di *good / bad leaver*.

2.5.2 IL PIANO LTI 2026-2028

Il Consiglio di Amministrazione, in considerazione della scadenza del Piano LTI 2023-2025, coadiuvato dal Comitato Nomine e Remunerazioni, ha deliberato in data 12 marzo 2026 l'introduzione di sistema di incentivazione di lungo termine (Piano LTI 2026 – 2028) da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti che si terrà in data 28 aprile 2026. Tale Piano, come già esposto, ricalca i parametri previsti dal Piano LTI 2023-2025.

Il Piano LTI 2026-2028 di Aquafil mantiene la finalità di stimolare il massimo allineamento, in termini di obiettivi, degli interessi dei beneficiari con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione sostenibile di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio/lungo periodo.

Il Piano LTI 2026 – 2028 prevede un solo ciclo triennale. Per i beneficiari, dopo il vesting triennale, è previsto un periodo di differimento di un ulteriore anno con riferimento al 50% del bonus maturato.



Destinatari

Il Consiglio di Amministrazione ha individuato come beneficiari della componente variabile di lungo termine Piano LTI 2026-2028 l'Amministratore Delegato, gli altri Amministratori Esecutivi, nonché altre figure di carattere strategico per il Gruppo.

Modalità di calcolo

Il sistema prevede l'attribuzione di obiettivi di performance strutturati in percentuale sull'ammontare dell'incentivo target assegnato:

Obiettivi	Peso
TSR Assoluto	30%
ESG Risk Rating	25%
EBITDA cumulato triennale	25%
PFN/EBITDA	20%
Totale	100%

Per ciò che riguarda il parametro *Total Shareholder Return* (TSR) Assoluto, il premio LTI 2026-2028 matura in

funzione dell'andamento della performance del TSR di Aquafil al termine del periodo di vesting rispetto ad una scala predefinita di valori compresi tra minimo, target e massimo:

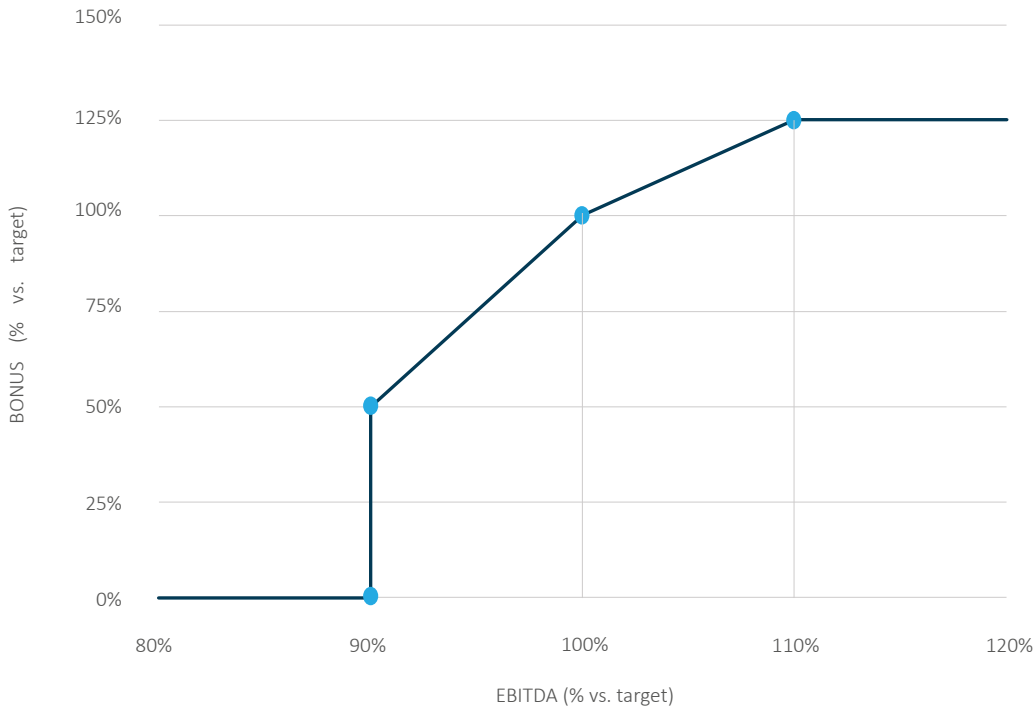
- Al di sotto del livello minimo non matura la parte di premio collegata al TSR ;
- In corrispondenza del livello minimo matura il 50% del premio relativo;
- In corrispondenza del livello target matura il 100% del premio relativo;
- In corrispondenza del livello massimo o superiore, matura il 125% del premio relativo;
- Per livelli intermedi viene utilizzato un meccanismo di interpolazione lineare.

L'obiettivo di sostenibilità *ESG Risk Rating* presente nel Piano LTI 2026-2028 fa riferimento al posizionamento di Aquafil nella scala di *risk rating* nell'ambito ESG da parte di EcoVadis.

Il premio maturerà in funzione dell'andamento della performance dell'ESG Risk Rating di Aquafil espresso da EcoVadis al termine del periodo di vesting rispetto ad una scala predefinita di valori compresi tra minimo, target e massimo:

- Al di sotto del livello minimo non matura la parte di premio collegata all'ESG Risk Rating;
- In corrispondenza del livello minimo matura il 50% del premio relativo;
- In corrispondenza del livello target matura il 100% del premio relativo;
- In corrispondenza del livello massimo o superiore, matura il 125% del premio relativo;
- Per livelli intermedi viene utilizzato un meccanismo di interpolazione lineare.

Di seguito viene rappresentata la strategia di incentivazione dell'LTI 2026-2028 per l'obiettivo di performance *EBITDA cumulato triennale*:



Per ciò che concerne l'obiettivo del *rapporto tra PFN e EBITDA*, come nel caso del sistema di breve termine, la strategia di incentivazione LTI 2026-2028 prevede che il livello soglia sia pari al livello target, in quanto non ritiene ammissibile premiare un risultato inferiore agli obiettivi definiti nell'ambito del piano triennale:

- Al di sotto del livello target del 100% non matura la parte di premio collegata al parametro;
- In corrispondenza del livello target (100%) matura il 100% del premio relativo;
- In corrispondenza del livello massimo (110%) o superiore, matura il 125% del premio relativo;
- Per livelli intermedi viene utilizzato un meccanismo di interpolazione lineare.

Importo massimo della Componente Individuale

La componente variabile di lungo termine non potrà mai essere superiore ad un *cap* pari al 125% del premio target.

Altre previsioni

Il piano di incentivazione di lungo termine prevede una clausola di *claw-back* che consente, nei 5 anni successivi all'erogazione, il recupero di importi erogati sulla base di dati manifestamente errati o falsati. Tale clausola si applica ai premi erogati agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche inclusi nei cicli del sistema di incentivazione. Sono altresì previsti dei meccanismi tesi a regolare i casi di *good / bad leaver*.

2.6 POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La società non adotta una politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

2.7 INDICAZIONE DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ EVENTUALMENTE UTILIZZATE COME RIFERIMENTO E CRITERI PER SCELTA DI TALI SOCIETÀ

Salvo quanto indicato circa il riferimento alle prassi di mercato in materia di politica retributiva, la presente Politica di Remunerazione non è stata definita utilizzando come riferimento politiche retributive di specifiche società.

2.8 PROCEDURA DI DEROGA

Come previsto dall'art.123-ter, comma 3-bis del TUF, e dall'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, in casi eccezionali, il Consiglio di Amministrazione può ritenere necessario derogare temporaneamente dalla presente Politica, al fine di perseguire gli interessi a lungo termine, di garantire la sostenibilità della società nel suo complesso o di assicurare la capacità della stessa di stare sul mercato. Le suddette circostanze eccezionali fanno riferimento a talune situazioni riconducibili alle seguenti casistiche: attrazione e retention di risorse strategiche e recognition per risultati individuali o collettivi particolarmente rilevanti e positivi per la Società.

Nell'ipotesi in cui ne ricorrano i presupposti, la deroga temporanea alla Politica 2026 dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e regolamentari.

Gli elementi a cui la Società può decidere di derogare, in presenza delle suddette circostanze eccezionali e temporanee, riguardano le componenti variabili della remunerazione.

Sezione II

PARTE 1

1. ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025

La politica retributiva che la Società ha attuato nel corso dell'esercizio 2025 con riferimento, in particolare, ai Consiglieri di Amministrazione e ai Dirigenti con responsabilità strategiche è stata coerente e conforme con la Politica di Remunerazione 2025 approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 18 marzo 2025 ed in relazione alla quale l'Assemblea degli Azionisti tenutasi il 28 aprile 2025 ha deliberato in senso favorevole (con una percentuale pari al 97,870% dei diritti di voto presenti in Assemblea).

Nell'attuazione della Politica di Remunerazione 2025, il Comitato Nomine e Remunerazioni ha tenuto conto del voto e delle valutazioni espresse dagli azionisti nell'Assemblea del 28 aprile 2025 sulla Sezione II della Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, la quale ha ottenuto voti favorevoli pari al 99,602% dei diritti di voto presenti in Assemblea.

1.1 RETRIBUZIONE FISSA

I dettagli relativi ai compensi corrisposti nell'esercizio 2025 ai soggetti che hanno ricoperto le cariche di componenti degli organi di amministrazione e di controllo, nonché dei Dirigenti con responsabilità strategiche in modalità aggregata, sono illustrati in Tabella 1.

1.2 COMPONENTE VARIABILE DI BREVE TERMINE

In relazione al bonus STI 2025, il Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2026, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale, ha accertato l'avvenuto raggiungimento del parametro di performance legato all'EBITDA e di quello ESG relativo l'incidenza dei ricavi prodotti a marchio ECONYL® rispetto ai ricavi fibre, che corrispondono alla maturazione del premio in misura pari al 40% del valore lordo target del sistema di incentivazione di breve termine.

Le modalità di erogazione del bonus STI 2025 sono state lievemente modificate rispetto alle previsioni della Politica di Remunerazione approvata nell'esercizio 2025, come meglio specificato nel successivo paragrafo 1.6.

1.3 COMPONENTE VARIABILE DI LUNGO TERMINE

In relazione al bonus LTI 2023-2025, il Consiglio di Amministrazione, in data 12 marzo 2026, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale, ha accertato l'avvenuto raggiungimento del parametro di performance legato al Ranking ESG EcoVadis, che corrisponde alla maturazione del premio in misura pari al 31,3% (Cap) del valore lordo del target del sistema di incentivazione a breve termine.

Con riferimento alla componente variabile, le modalità di erogazione del bonus LTI 2023-2025 sono coerenti con quanto indicato in precedenza. Per maggiori dettagli si rinvia alle successive Tabelle 1 e 3B.

1.4 INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E PATTI DI NON CONCORRENZA

Alla data della presente Relazione, non sono in essere accordi tra la Società e i componenti del Consiglio di Amministrazione che prevedono il pagamento di indennità in caso di cessazione della carica.

1.5 APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST

Si segnala che non si sono verificati nell'esercizio i presupposti per l'applicazione di meccanismi di restituzione ex post della componente variabile (clausola cd. clawback) previsti dal piano di incentivazione 2025.

1.6 DEROGHE APPLICATE NEL 2025 ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Si segnala che la Politica 2025 prevista per gli Amministratori, e i DRS ricompresi nel Piano STI 2025 è stata derogata con delibera del Consiglio di Amministrazione di data 12 marzo 2026, sentiti il Comitato Nomine e Remunerazioni ed il Collegio Sindacale.

La Politica di Remunerazione 2025 ha previsto una modifica del bonus STI 2025 che ha ridotto il peso del parametro di performance EBITDA dal 55% al 50% e conseguentemente aumentato il peso del parametro PFN/EBITDA dal 20% al 25%.

Poiché il KPI PFN/EBITDA non prevede una soglia minima di payout, la riduzione della quota minima collegata all'EBITDA dal 27,5% al 25% avrebbe comportato una riduzione del payout minimo complessivo, non essendo possibile riallocare il differenziale sul PFN/EBITDA.

Nel processo di aggiornamento documentale, nelle lettere individuali è quindi rimasta indicata la soglia minima EBITDA pari al 27,5% del bonus complessivo, coerente con la precedente configurazione e con l'equilibrio complessivo del piano.

Nella Relazione sulla Remunerazione è invece descritta la curva finale del parametro, che prevede la maturazione del 50% della quota relativa al KPI al raggiungimento della soglia minima. Il disallineamento deriva pertanto da un mancato completo riallineamento tra configurazione finale del piano e documentazione individuale. Tale disallineamento ha riguardato gli 11 partecipanti al piano e un differenziale di payout pari a circa il 2,5% del bonus complessivo, stimato in circa 34 mila euro totali.

In considerazione della lieve entità dello scostamento e del fatto che i) la formulazione delle lettere individuali rappresenta la base di comunicazione economica verso i beneficiari; ii) il valore indicato nelle lettere riflette la logica complessiva originaria del piano e non altera l'equilibrio economico dello stesso; iii) il disallineamento ha natura meramente documentale, il Consiglio di Amministrazione, in data 12 marzo 2026, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni ed il Collegio Sindacale, ha deliberato la deroga alla Politica di Remunerazione 2025 coerentemente al contenuto delle lettere individuali.

Tabella di confronto delle variazioni degli ultimi quattro esercizi tra la variazione annuale della remunerazione totale dei membri del Consiglio e del Collegio Sindacale, dei risultati della società e della remunerazione annua lorda media dei dipendenti.

Di seguito uno schema riepilogativo delle informazioni di confronto tra la variazione annuale, per gli ultimi quattro esercizi: (i) dei risultati della Società, (ii) della remunerazione di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente, (iii) della remunerazione media dei dipendenti di Aquafil.

		2021 vs. 2022	2022 vs. 2023	2023 vs. 2024	2024 vs. 2025
Nominativo	Carica				
Giulio Bonazzi	Amministratore Delegato	14,8%	-35,1%	-2,5%	0,0%
Chiara Mio	Presidente e Membro Co.Ris.Sos. (Presidente dal 27.04.2023)		n.a.	41,9%	0,0%
Stefano Giovanni Loro	Amministratore Esecutivo	14,5%	-35,7%	0,0%	1,1%
Franco Rossi	Amministratore Esecutivo	18,9%	-37,1%	0,7%	16,3%
Roberto Siagri	Amministratore e Presidente Co.No.Re. e Membro Co.Ris.Sos. dal 1.06.2024			n.a.	71,4%
Ilaria Maria dalla Riva	Amministratore e Membro Co.No.Re.	0,0%	-16,7%	0,0%	0,0%
Patrizia Riva	Amministratore e Presidente Co.Ris.Sos. e Membro Co.No.Re. (membro dal 27.04.2023)		n.a.	58,8%	0,0%
Silvana Bonazzi	Amministratore	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Francesco Bonazzi	Amministratore (dal 27.04.2023)		n.a.	46,6%	0,0%
Stefano Poggi Longostrevi	Presidente del Collegio Sindacale	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Bettina Solimando	Sindaco	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Beatrice Bompieri	Sindaco	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Variazione media dei compensi		-5,0%	-28,5%	3,6%	3,7%

Nel calcolo della remunerazione è stata considerata la retribuzione fissa e la componente variabile di breve termine erogata di competenza dell'anno.

PARTE 2

Nelle tabelle sotto riportate sono indicati:

- analiticamente i compensi degli amministratori, dei sindaci e dei dirigenti con responsabilità strategiche, anche se cessati nel corso dell'anno, maturati nel corso del 2025 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma riferiti alla Società, alle società controllate e collegate alla data del 31 dicembre 2025;
- voci e compensi che compongono la remunerazione dei sindaci;
- voci e compensi che compongono la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento a elementi di natura monetaria fissi nonché ad ogni altra forma di compenso, ai benefici non monetari, nonché ad ogni altra indennità o forma di compenso pattuito in relazione all'eventuale cessazione anticipata o alla cessazione naturale senza rinnovo dell'incarico ricoperto.

TABELLA 1. COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per comitati	Compensi variabili		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale compensi	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
Giulio Bonazzi	Amministratore Delegato	01.01.2025 - 31.12.2025	Bilancio 2025								
				1.110.000 €	(1)					1.376.385 €	
				143.000 €	(2)					143.000 €	
Totale				1.253.000 €						1.519.385 €	
Chiara Mio	Presidente Consiglio di Amministrazione	01.01.2025 - 31.12.2025	Bilancio 2025								
				140.000 €	(3)	10.000 €	(4)			150.000 €	
Totale				140.000 €	10.000 €					150.000 €	
Franco Rossi	Amministratore Esecutivo	01.01.2025 - 31.12.2025	Bilancio 2025								
				40.000 €	(5)					40.000 €	
				405.365 €	(6)			183.491 €	10.418 €	599.274 €	
Totale				445.365 €				183.491 €	10.418 €	639.274 €	
Roberto Siagri	Amministratore Presidente Comitato Nomine e Remunerazioni Componente Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	01.01.2025 - 31.12.2025	Bilancio 2025								
				40.000 €	(5)	25.000 €	(7)			65.000 €	
Totale				40.000 €	25.000 €					65.000 €	
Ilaria Maria dalla Riva	Amministratore Componente Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità Componente Comitato nomine e remunerazioni	01.01.2025 - 31.12.2025	Bilancio 2025								
				40.000 €	(5)	10.000 €	(8)			50.000 €	
Totale				40.000 €	10.000 €					50.000 €	
Patrizia Riva	Amministratore Componente Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità Componente Comitato nomine e remunerazioni	01.01.2025 - 31.12.2025	Bilancio 2025								
				40.000 €	(5)	25.000 €	(9)			65.000 €	
Totale				40.000 €	25.000 €					65.000 €	
Silvana Bonazzi	Amministratore	01.01.2025 - 31.12.2025	Bilancio 2025								
				40.000 €	(5)					40.000 €	
Totale				40.000 €						40.000 €	
Stefano Giovanni Loro	Amministratore Esecutivo	01.01.2025 - 31.12.2025	Bilancio 2025								
				381.827 €	(10)			13.882 €		395.709 €	
				50.000 €	(2)					50.000 €	
Totale				431.827 €				13.882 €		445.709 €	
Francesco Bonazzi	Amministratore Esecutivo	01.01.2025 - 31.12.2025	Bilancio 2025								
				40.000 €	(5)					40.000 €	
Totale				40.000 €						40.000 €	
Totale compensi amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2025				2.470.192 €	70.000 €			24.300 €		2.564.492 €	

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per comitati	Compensi variabili		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale compensi	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
Stefano Poggi Longostrevi	Presidente del Collegio Sindacale	01.01.2025 - 31.12.2025	Bilancio 2025								
Compensi nella società che redige il bilancio				60.000 € (11)						60.000 €	
Compensi da controllate e collegate											
Totale				60.000 €						60.000 €	
Bettina Solimando	Sindaco Effettivo	1.01.2025 - 31.12.2025	Bilancio 2025								
Compensi nella società che redige il bilancio				40.000 € (12)						40.000 €	
Compensi da controllate e collegate											
Totale				40.000 €						40.000 €	
Beatrice Bompieri	Sindaco Effettivo	01.01.2025 - 31.12.2025	Bilancio 2025								
Compensi nella società che redige il bilancio				40.000 € (12)						40.000 €	
Compensi da controllate e collegate											
Totale				40.000 €						40.000 €	
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategica		01.01.2025 - 31.12.2025	Bilancio 2025								
Compensi nella società che redige il bilancio				962.806 € (13)				59.431 €		1.022.237 €	
Compensi da controllate e collegate				795.921 € (14)						795.921 €	
Totale				1.758.727 €				59.431 €		1.818.158 €	

Note Tabella 1

1. Compenso per la carica di Amministratore Delegato;
2. Compenso per la carica ricoperta in Tessilquattro;
3. Compenso per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione € 100.000 e Compenso per la carica di Amministratore € 40.000;
4. Gettoni presenza per la partecipazione al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità;
5. Compenso per la carica di Amministratore;
6. Retribuzione Annuale Lorda per il ruolo di Direttore Generale di AquafilUSA;
7. Compenso per la Presidenza del Comitato Nomine e Retribuzioni € 15.000 e Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità € 10.000;
8. Compenso per la partecipazione al Comitato Nomine e Retribuzioni € 10.000;
9. Compenso per la Presidenza del Comitato Rischi e Sostenibilità € 15.000 e Compenso per la partecipazione al Comitato Nomine e Retribuzioni € 10.000;
10. Compenso per la carica di Amministratore € 40.000 e Retribuzione Annuale Lorda per il ruolo di Direttore Generale BCF € 341.827;
11. Compenso per la Presidenza del Collegio Sindacale;
12. Compenso come Sindaco Effettivo;
13. Retribuzione Annuale Lorda per il ruolo ricoperto;
14. Retribuzione Annuale Lorda per il ruolo ricoperto c/o Società Controllate.

TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora Differiti	
Giulio Bonazzi	Presidente del CDA e Amministratore Delegato								
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione di Lungo termine 2023-2025	43.038 €	43.037 €	1 anno				
		Piano di Incentivazione di Breve termine 2025	111.500 €						68.810 €
		Piano di Incentivazione di Breve termine 2024							
		Piano di Incentivazione di Breve termine 2023							
		Piano di Incentivazione di Breve termine 2022			2 anni	46.960 €	46.960 €		
Compensi da controllata e collegata									
Totale			154.538 €	43.037 €		46.960 €	46.960 €		68.810 €
Franco Rossi	Amministratore Esecutivo								
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione di Lungo termine 2023-2025	29.266 €	29.265 €					
		Piano di Incentivazione di Breve termine 2025	77.300 €						47.660 €
		Piano di Incentivazione di Breve termine 2024							
		Piano di Incentivazione di Breve termine 2023							
		Piano di Incentivazione di Breve termine 2022			2 anni	21.120 €	21.120 €		
Compensi da controllata e collegata									
Totale			106.566 €	29.265 €		21.120 €	21.120 €		47.660 €
Stefano Giovanni Loro	Amministratore Esecutivo								
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione di Lungo termine 2023-2025	33.648 €	33.647 €					
		Piano di Incentivazione di Breve termine 2025	87.200 €						53.790 €
		Piano di Incentivazione di Breve termine 2024							
		Piano di Incentivazione di Breve termine 2023							
		Piano di Incentivazione di Breve termine 2022			2 anni	23.480 €	23.480 €		
Compensi da controllata e collegata									
Totale			120.848 €	33.647 €		23.480 €	23.480 €		53.790 €
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche									
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione di Lungo termine 2023-2025	23.475 €	23.475 €					
		Piano di Incentivazione di Breve termine 2025	191.600 €						103.330 €
		Piano di Incentivazione di Breve termine 2024							
		Piano di Incentivazione di Breve termine 2023							
		Piano di Incentivazione di Breve termine 2022			2 anni	54.060 €	54.060 €		
Compensi da controllate e collegate		Piano di Incentivazione di Lungo termine 2023-2025	16.433 €	16.433 €					
		Piano di Incentivazione di Breve termine 2025	94.100 €						86.560 €
		Piano di Incentivazione di Breve termine 2024							
		Piano di Incentivazione di Breve termine 2023							
		Piano di Incentivazione di Breve termine 2022			2 anni	37.290 €	37.290 €		
Totale			325.608 €	39.908 €		91.350 €	91.350 €		189.890 €
TOTALE COMPLESSIVO			707.559 €	145.857 €		182.910 €	182.910 €		360.150 €

SCHEMA 7-TER: SCHEMA RELATIVO ALLE INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Amministratori						
Giulio Bonazzi	Amministratore Delegato	Aquafil S.p.A.	51.594.885			51.594.885
Franco Rossi	Amministratore Esecutivo	Aquafil S.p.A.	309.196	22.000		331.196
Stefano Giovanni Loro	Amministratore Esecutivo	Aquafil S.p.A.	21.948			21.948
Dirigenti con responsabilità strategica						
3		AquafilSLO D.o.o.		26.223		26.223

Arco, 12 marzo 2026

Aquafil S.p.A.
Per il Consiglio di Amministrazione

La Presidente del Consiglio di Amministrazione
Prof.ssa Chiara Mio

Aquafil S.p.A.
Via Linfano, 9
38062 Arco (Tn)
T +39 0464 581111

www.aquafil.com
info@aquafil.com