

CY4GATE S.P.A.

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

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



esercizio chiuso al 31 dicembre 2024

<https://www.cy4gate.com/it/>

La presente relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti di CY4Gate S.p.A. è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2025

PREMESSA

La presente relazione (la “**Relazione**”) sulla Politica in materia di remunerazione per l’esercizio 2025 e sui compensi corrisposti nel corso dell’esercizio 2024, predisposta ai sensi dell’art. 123-*ter* del D.Lgs. 58/1998, come successivamente modificato e integrato (“**TUF**”) e in conformità all’art. 84-*quater* del Regolamento adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato (il “**Regolamento Emittenti**”), agli schemi 7-*bis* e 7-*ter* di cui all’Allegato 3A del Regolamento Emittenti e alle raccomandazioni in tema di remunerazione contenute nel Codice di *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Corporate Governance**”), e approvata dal Consiglio di Amministrazione di CY4Gate S.p.A. (“**CY4**” o la “**Società**”) in data 12 marzo 2025, è suddivisa in due sezioni:

- (i) nella Sezione I, denominata “*Politica in materia di remunerazione*”, sono illustrate: a) la Politica (i) dei componenti del Consiglio di Amministrazione, (ii) dei direttori generali, (iii) dei dirigenti con responsabilità strategiche, e (iv) fermo restando quanto previsto dall’articolo 2402 del codice civile, dei componenti del Collegio Sindacale, della Società per l’esercizio 2025; nonché b) le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della Politica medesima;
- (ii) nella Sezione II, denominata “*Compensi Corrisposti*”: a) viene fornita – nominativamente per i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e in forma aggregata per i dirigenti con responsabilità strategiche – una adeguata rappresentazione 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; e b) vengono illustrati i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento (*i.e.*, esercizio chiuso al 31 dicembre 2024) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma.

La Politica è diretta a premiare risultati effettivi e duraturi, adeguatamente commisurati ai rischi ad essi associati. La stessa tiene conto della natura, delle dimensioni e delle caratteristiche operative dell’impresa (secondo il principio di proporzionalità) e si basa su principi chiari e sostenibili, prevedendo componenti variabili della retribuzione collegate al raggiungimento di risultati di medio e di lungo termine. In tutte le ipotesi in cui è previsto il riconoscimento di componenti variabili della remunerazione, è assicurato il bilanciamento tra le stesse e le componenti fisse, e sono altresì soddisfatte le ulteriori condizioni, nonché rispettati i limiti, le tempistiche e le modalità di pagamento di cui alla Politica.

Al fine di promuovere l’adozione di comportamenti coerenti con le esigenze di una *performance* sostenibile della Società, la Politica tiene altresì conto delle previsioni contenute nel Codice Etico del gruppo facente capo a CY4 (il “**Gruppo**”).

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione di CY4 (ai fini della presente Relazione, il “**Comitato Remunerazioni**”) riveste un ruolo di particolare rilievo nel processo decisionale finalizzato alla definizione della Politica, con specifico riguardo alle disposizioni previste per le figure apicali del Gruppo, che hanno la responsabilità ultima dei processi che possono incidere sull’evoluzione o

sulle prospettive future, nonché sulla gestione dei rischi legali e reputazionali della Società e del Gruppo.

SEZIONE I – Politica in materia di remunerazione

La Politica - che viene aggiornata su base annuale - è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Remunerazioni, in data 12 marzo 2025, e sarà soggetta ad approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti prevista in unica convocazione in data 28 aprile 2025.

1. MODELLO DI *GOVERNANCE* DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE

Iter di approvazione della Politica

La Politica è: (i) approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta del Comitato Remunerazioni; e (ii) presentata - in occasione dell'approvazione del bilancio - all'Assemblea degli Azionisti, il cui voto risulta vincolante ai sensi dell'articolo 123-*ter*, comma 3-*ter*, del TUF.

Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica

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

Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), del Codice Civile;
- determina il compenso dei membri del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2402 del Codice Civile;
- delibera sulla Sezione I della Relazione con voto vincolante, in conformità a quanto previsto dall'art. 123-*ter*, comma 3-*ter*, del TUF;
- delibera sulla Sezione II della Relazione, con voto non vincolante, in conformità a quanto previsto dall'art. 123-*ter*, comma 6, del TUF;
- 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, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno il Comitato Remunerazioni;
- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, in coerenza con la Politica adottata dalla Società, su proposta del Comitato Remunerazioni e previo parere favorevole del Collegio Sindacale;
- su proposta del Comitato Remunerazioni, elabora la Politica e approva la relazione in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti;
- predisponde, in coerenza con la Politica e con l'ausilio del Comitato Remunerazioni, gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF;
- definisce e aggiorna, con cadenza annuale, la Politica, approvando altresì le deroghe alla medesima, al verificarsi di circostanze eccezionali, in ogni caso secondo quanto previsto dal Paragrafo 8 che segue;
- è incaricato dell'attuazione degli eventuali piani di remunerazione basati su azioni, opzioni o altri strumenti finanziari, insieme con - o con l'ausilio del - Comitato Remunerazioni, su delega dell'Assemblea degli Azionisti;
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte complessive della Società, in termini di assunzione dei rischi, strategie, assetto di governo societario e controlli interni.

Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni è composto da 3 membri, di cui 2 non esecutivi indipendenti, e precisamente, Alessandra Bucci (Presidente) e Maria Giovanna Calloni e 1 non esecutivo non indipendente, Paolo Izzo. Tale Comitato svolge funzioni di natura istruttoria, propositiva e consultiva e, in particolare:

- supporta il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della Politica e nella valutazione periodica circa l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica medesima, al fine di verificare, tra l'altro, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- formula proposte e/o pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi, nonché del *top management* e di altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (“DIRS”), e sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione sia di breve sia di lungo periodo, provvedendo a monitorare la concreta applicazione della Politica e verificando, tra l'altro, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della Politica, con specifico riguardo alla remunerazione degli amministratori e del *top management*, ed

- esamina preventivamente la Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti da mettere a disposizione del pubblico in vista dell'Assemblea degli Azionisti.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato Remunerazioni ha facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni e strutture aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, e può disporre di risorse finanziarie e avvalersi, a spese della Società, nei termini stabiliti e nei limiti del *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione, di consulenti esterni indipendenti.

Alle riunioni del Comitato è invitato a partecipare in modo permanente il Responsabile dell'Unità Organizzativa *Human Resources* e possono parteciparvi – su invito del Comitato per il tramite del Presidente e in relazione agli argomenti di volta in volta oggetto di trattazione – altri soggetti, inclusi i componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione e dipendenti della Società o di Società del Gruppo.

Alle riunioni del Comitato sono parimenti invitati a partecipare tutti i componenti del Collegio Sindacale.

Da ultimo, si precisa che, ai sensi della Raccomandazione n. 26 del Codice di Corporate Governance, nessun amministratore (e, più in generale, nessun eventuale beneficiario) prende parte alle riunioni del Comitato Remunerazioni in cui vengono formulate proposte relative alla remunerazione del medesimo o in merito all'assegnazione di eventuali *benefits*.

Funzione HR

L'Unità Organizzativa *Human Resources* supporta il Comitato nella definizione delle linee guida, corredate di tutti gli aspetti tecnici necessari alla predisposizione della Politica in materia di Remunerazione. In particolare, la Funzione HR della Società provvede allo studio delle tendenze e delle prassi di mercato, nonché effettua le opportune indagini salariali di mercato del settore (*Salary Survey*), e, più in generale, supporta l'attività del Comitato Remunerazioni fornendo ad esso le analisi necessarie all'elaborazione delle politiche di remunerazione e all'allineamento delle stesse alle *best practice* di mercato.

Funzione FINANCE

L'Unità Organizzativa Amministrazione, Finanza e Controllo contribuisce all'identificazione e alla consuntivazione degli obiettivi economico-finanziari sottesi ai sistemi di breve e lungo termine e all'identificazione dei parametri per il calcolo del TSR ai fini della misurazione del rendimento del titolo azionario della Società quale obiettivo di *performance* nell'ambito del sistema di incentivazione a lungo termine.

Per le tematiche ESG nelle attività dell'Unità Organizzativa Amministrazione, Finanza e Controllo, sono altresì coinvolte l'Unità Organizzativa *Human Resources* e l'Unità Organizzativa Amministrazione, Finanza e Controllo.

Esperti indipendenti

Gli organi della Società non si sono avvalsi di alcun esperto indipendente nella predisposizione della Politica.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente e si esprime, in particolare, in merito alla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche.

2. FINALITÀ, OBIETTIVI, PRINCIPI, DESTINATARI E DURATA DELLA POLITICA

Finalità e obiettivi

La Politica si pone come principale finalità il perseguitamento di un approccio responsabile, orientato dalle direttive di competenza e *performance*, e funzionale al perseguitamento del successo sostenibile della Società di lungo periodo. Coerentemente, tale Politica attribuisce un peso rilevante ai *target* di *performance* legati al conseguimento di risultati di natura economico-finanziaria nonché all'impatto delle attività aziendali sull'ambiente, sulla *governance* e sugli aspetti sociali, allo scopo di incentivare il *management* a conseguire – in una prospettiva di medio-lungo termine e in un'ottica ESG *oriented* – obiettivi di *performance* che siano coerenti con la cultura e i valori della Società.

La Politica tiene anche conto della necessità di attrarre, trattenere e motivare – in un mercato del lavoro altamente competitivo – persone dotate delle competenze e professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società.

Principi

La Politica si ispira ai seguenti principi:

- bilanciamento: la Politica è costruita in modo tale da ricercare la migliore integrazione tra le diverse componenti della remunerazione e, in particolare, tra componente fissa e variabile, quest'ultima articolata in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- sostenibilità: gli obiettivi di *performance* cui è legata l'erogazione dei sistemi premiali sono allineati ai *driver* di sostenibilità perseguiti dalla Società, con l'obiettivo di accrescere il valore nel tempo sia per gli *shareholder* che per gli *stakeholder* del Gruppo;
- trasparenza: la Società si è dotata di un sistema di *governance* in grado di offrire un'informativa sulla remunerazione del *management* improntata alla chiarezza;
- competitività: la Politica definisce livelli retributivi allineati alle prassi e tendenze di mercato, allo scopo di favorire la fidelizzazione e la tutela delle risorse chiave del Gruppo incentivandone la permanenza all'interno dello stesso;
- compliance: la Società aderisce alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, e si ispira alle *best practices* nazionali e internazionali, in materia di remunerazione.

Unitamente a quanto sopra, la Politica tiene altresì in considerazione il compenso e le condizioni di lavoro dei propri dipendenti. In particolare, CY4 ha implementato numerose iniziative legate agli adeguamenti retributivi del personale e, più in generale, misure finalizzate al miglioramento

della c.d. “*work-life balance*”, volte ad una maggiore elasticità nello svolgimento delle prestazioni lavorative.

Destinatari

La Politica si applica ai componenti del Consiglio di Amministrazione, sia esecutivi che non esecutivi e indipendenti, ai membri del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai DIRS.

Durata

La Politica è riferita ad un arco temporale annuale.

Modifiche alla Politica intervenute rispetto alla politica da ultimo sottoposta all'Assemblea degli Azionisti

La presente Politica, relativa all'esercizio 2025, si pone in sostanziale continuità rispetto alla politica relativa all'esercizio 2024, approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 22 aprile 2024.

3. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

Premessa

La Politica si compone dei seguenti elementi:

- componente fissa;
- componente variabile:
 - componente variabile di medio lungo-periodo;
 - componente variabile di breve termine (MBO);
- benefici non monetari;

Il bilanciamento tra componente fissa e variabile della remunerazione sul totale del pacchetto retributivo è stabilito avendo riguardo agli obiettivi strategici della Società, tenuto conto delle caratteristiche della stessa, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva.

3.1 Componente fissa

La componente fissa della remunerazione è correlata, principalmente: (a) alla specializzazione professionale; (b) al ruolo organizzativo ricoperto; (c) alle responsabilità assunte; e (d) alla pratica di mercato per posizioni professionali comparabili.

Con particolare riferimento alla determinazione della remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, si precisa altresì che il Consiglio di Amministrazione tiene conto (*i*) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli amministratori esecutivi e/o (*ii*) del ruolo ricoperto e delle funzioni concretamente svolte dai singoli amministratori esecutivi all'interno della Società, in tal modo assicurando che la remunerazione sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati e con gli obiettivi di medio-lungo termine della Società.

Consiglio di Amministrazione e Comitati endoconsiliari

Per tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione è previsto un compenso in misura fissa che garantisca un'adeguata remunerazione per l'attività e l'impegno prestati dagli amministratori a favore della Società. Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica è stato nominato in occasione dell'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2023 (e resterà in carica fino alla data dell'Assemblea chiamata all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025), che ha determinato la quota complessiva fissa della remunerazione degli amministratori in Euro 225.000 lordi annuali.

Tale importo è stato successivamente allocato tra tutti i membri dell'organo amministrativo. In particolare, il Consiglio di Amministrazione del 2 maggio 2023 ha deliberato di attribuire Euro 25.000 lordi annui, da corrispondersi *pro rata temporis*, a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, alla luce delle deleghe conferite al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato (queste ultime di natura operativa), nonché in linea con la prassi di mercato, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire un ulteriore emolumento lordo annuo fisso pari a:

- Euro 25.000, da corrispondersi *pro-rata temporis* al Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Euro 20.000, da corrispondersi *pro-rata temporis* all'Amministratore Delegato.

In data 18 maggio 2023, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire un'ulteriore componente fissa per la partecipazione ai comitati endoconsiliari (*i*) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, (*ii*) Comitato per le Nomine e la Remunerazione, (*iii*) Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, e (*iv*) Comitato Strategico) e, segnatamente, di conferire *pro-rata temporis* un compenso pari a:

- Euro 10.000 lordi annui al Presidente di ciascun comitato;
- Euro 5.000 lordi annui a ciascuno degli altri membri del comitato.

Direttore generale e dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione del Direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche è determinata, nel rispetto delle politiche di remunerazione adottate dalla Società, coerentemente alle mansioni loro assegnate ed è composta da una componente fissa annuale come retribuzione da lavoro dipendente.

Collegio Sindacale

La remunerazione del Collegio Sindacale è definita in sede di nomina ai sensi dell'art. 2402 c.c.. Il Collegio Sindacale attualmente in carica è stato nominato in occasione dell'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2023 (e resterà in carica fino alla data dell'Assemblea chiamata all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025), che ha deliberato di determinarne il

compenso su base annua in misura pari a Euro 20.000 lordi per il Presidente del Collegio Sindacale ed Euro 15.000 lordi per ciascun Sindaco effettivo.

3.2 Componente variabile

La remunerazione variabile si articola in una componente di medio – lungo termine, ed una componente di breve termine (tipicamente annuale – Sistema MBO).

3.2.1 Incentivo a medio-lungo periodo

La Politica prevede, oltre alla componente fissa, una componente variabile basata su meccanismi di incentivazione di medio-lungo periodo da riconoscere in favore di amministratori esecutivi, dirigenti con responsabilità strategiche e/o altri *key people* (prevalentemente dirigenti e quadri) della Società e/o di società controllate di CY4 che rivestano ruoli ritenuti strategicamente rilevanti per il *business* della Società e/o del Gruppo.

I dettagli del piano di incentivazione a medio-lungo periodo sono contenuti all'interno del regolamento relativo a “*Piano di incentivazione su base Azionaria*” approvato dal CDA in data 13 giugno 2023.

Tale componente variabile è relativa a un piano di incentivazione su base azionaria approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 23 marzo 2023 (il “**Piano**”), di durata complessiva triennale (dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025), e strutturato – in conformità ai principi e criteri contenuti nell'articolo 5 del Codice di Corporate Governance – secondo le migliori prassi e tendenze di mercato.

Finalità

Il Piano risponde alla finalità di collegare una quota della remunerazione delle principali risorse aziendali alla *performance* della Società e alla conseguente creazione di valore per il Gruppo, in tal modo orientando tali risorse verso strategie finalizzate al perseguimento di risultati (di *business* e legati a obiettivi di sostenibilità) in una prospettiva temporale di medio-lungo termine; sviluppando al contempo una politica di *retention e attraction* delle risorse aziendali chiave che rafforzi l'attrattiva e la competitività del pacchetto retributivo offerto dalla Società.

Caratteristiche del Piano

Il Piano consiste nell'attribuzione gratuita di un numero di diritti, che conferiscono ai beneficiari il diritto a ricevere azioni ordinarie della Società, a titolo gratuito, nel rapporto di 1:1, al raggiungimento di determinati obiettivi (di natura finanziaria e ESG), su base annuale e triennale, come meglio specificato *infra*.

Il Piano si compone di n. 3 cicli. Al termine di ciascun ciclo del Piano, il Consiglio di Amministrazione è chiamato a procedere alla consuntivazione del raggiungimento degli obiettivi. In particolare:

- al termine del primo ciclo del Piano – coincidente con l'approvazione del bilancio della Società per l'esercizio concluso al 31 dicembre 2023 – il Consiglio di Amministrazione è

stato chiamato a procedere alla consuntivazione del raggiungimento *(i)* dell'Obiettivo Annuale per l'esercizio 2023, con conseguente possibilità per ciascun beneficiario, in caso di raggiungimento della *performance target*, di esercitare il 15% del totale dei diritti attribuiti, e *(ii)* dell'Obiettivo Annuale ESG per l'esercizio 2023, con conseguente possibilità per ciascun beneficiario, in caso di raggiungimento della *performance target*, di esercitare il 5% del totale dei diritti attribuiti (tutti i termini in maiuscolo come *infra* definiti);

- al termine del secondo ciclo del Piano – coincidente con l'approvazione del bilancio della Società per l'esercizio concluso al 31 dicembre 2024 – il Consiglio di Amministrazione è chiamato a procedere alla consuntivazione del raggiungimento *(i)* dell'Obiettivo Annuale per l'esercizio 2024, con conseguente possibilità per ciascun beneficiario, in caso di raggiungimento della *performance target*, di esercitare il 15% del totale dei diritti attribuiti, e *(ii)* dell'Obiettivo Annuale ESG per l'esercizio 2024, con conseguente possibilità per ciascun beneficiario, in caso di raggiungimento della *performance target*, di esercitare il 5% del totale dei diritti attribuiti (tutti i termini in maiuscolo come *infra* definiti);
- al termine del terzo ciclo del Piano – coincidente con l'approvazione del bilancio della Società per l'esercizio concluso al 31 dicembre 2025 – il Consiglio di Amministrazione sarà chiamato a procedere:
 - (a) alla consuntivazione *(i)* dell'Obiettivo Annuale per l'esercizio 2025, con conseguente possibilità per ciascun beneficiario, in caso di raggiungimento della *performance target*, di esercitare il 15% del totale dei diritti attribuiti, e *(ii)* dell'Obiettivo Annuale ESG per l'esercizio 2025, con conseguente possibilità per ciascun beneficiario, in caso di raggiungimento della *performance target*, di esercitare il 5% del totale dei diritti attribuiti;
 - (b) alla consuntivazione del raggiungimento dell'Obiettivo Triennale, calcolato come prezzo di mercato *target* delle azioni ordinarie CY4 al termine del triennio, determinato applicando un CAGR del 15% nell'ambito del triennio al prezzo riveniente dalla media aritmetica del prezzo ufficiale delle azioni ordinarie CY4 nei 30 giorni di mercato aperto antecedenti la data di attribuzione (l'**"Obiettivo Triennale"**), con conseguente possibilità per ciascun beneficiario, in caso di raggiungimento dell'Obiettivo Triennale, di esercitare un numero di diritti pari al residuo 40% del totale dei diritti assegnati;
 - (c) alla consuntivazione dell'Obiettivo Extra-Bonus, per tale intendendosi il superamento dell'Obiettivo Triennale fino al 40% dello stesso (l'**"Obiettivo Extra-Bonus"**). In tal caso sarà possibile per ciascun beneficiario recuperare l'eventuale quota di diritti non esercitati per il mancato raggiungimento di uno o più degli Obiettivi Annuali.

Ai fini del Piano, gli obiettivi sono articolati come segue:

- raggiungimento di un livello di EBITDA annuo di Gruppo calcolato in base a quanto previsto dal piano industriale della Società per ciascun ciclo del Piano (l'**"Obiettivo Annuale"**). Al raggiungimento di ciascun Obiettivo Annuale, ciascun beneficiario potrà esercitare un numero di diritti pari al 15% del totale assegnato. Più in particolare, relativamente a ciascun esercizio di durata del Piano:

- in caso di mancato raggiungimento della *performance* soglia, pari all’80% dell’Obiettivo Annuale, i diritti assegnati decadranno;
- in caso di raggiungimento di una percentuale dell’Obiettivo Annuale compreso tra la *performance* soglia (80%) e la *performance target* (100%), il numero dei diritti esercitabili, pari al 15% del totale assegnato, potrà essere esercitato proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento dell’Obiettivo Annuale;
- in caso di raggiungimento di una percentuale dell’Obiettivo Annuale superiore alla *performance target* (100%), il numero di diritti esercitabili non potrà comunque superare il 15% del totale assegnato (*i.e.*: non è prevista una soglia di *over performance*);
- raggiungimento dell’obiettivo ESG annuo di Gruppo, per ciascun ciclo del Piano (l’**“Obiettivo Annuale ESG”**). Al raggiungimento di ciascun Obiettivo Annuale ESG, ciascun beneficiario potrà esercitare un numero di diritti pari al 5% del totale assegnato;
- raggiungimento e mantenimento per l’intera durata del Piano della *“Certificazione della parità di genere”* (l’**“Obiettivo Annuale ESG”**). In particolare, ciascun beneficiario potrà esercitare un numero di diritti pari al 5% del totale assegnato per ciascun ciclo del Piano in cui tale certificazione sia ottenuta ovvero mantenuta.

Tale obiettivo verrà consuntivato dal Consiglio di Amministrazione e, ove ne ricorrono i presupposti, i beneficiari potranno esercitare i diritti allo stesso connessi esclusivamente qualora nel medesimo ciclo di Piano sia stata raggiunta anche la *performance* soglia dell’Obiettivo Annuale previsto. Qualora la *performance* soglia dell’Obiettivo Annuale non sia stata raggiunta, i beneficiari perderanno il diritto ad esercitare i diritti connessi all’Obiettivo Annuale ESG, a prescindere dall’effettivo raggiungimento dello stesso.

In caso di mancato raggiungimento della *performance target* ovvero, con esclusivo riferimento all’Obiettivo Annuale, della *performance soglia* in relazione a un determinato obiettivo, i diritti riferibili a tale obiettivo decadranno e il beneficiario non avrà diritto a vedersi assegnare le relative azioni.

Resta fermo che il Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, potrà qualora ritenga a proprio discrezionale ed insindacabile giudizio che ricorrono particolari circostanze non prevedibili alla data della determinazione degli obiettivi che abbiano un impatto sulla situazione economica/patrimoniale e/o finanziaria del Gruppo:

- eliminare, aggiornare o, in ogni caso modificare gli obiettivi; e
- consentire comunque l’esercizio, totale o parziale, dei diritti assegnati anche in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi.

Assegnazione dei Diritti

Con riferimento al Piano, si rappresenta che nelle riunioni tenutesi in data 26 luglio 2023 e 8 marzo 2024, il Consiglio di Amministrazione ha: (i) individuato i beneficiari del Piano tra i soggetti

investiti di funzioni strategicamente rilevanti all'interno della Società e delle società dalla stessa controllate; e (ii) determinato il numero dei diritti da attribuire a ciascun beneficiario.

Per completezza, si segnala che, per quanto concerne il periodo di *Vesting* 2025, la lista dei beneficiari del Piano è stata aggiornata in virtù delle modifiche dell'assetto organizzativo della Società.

Claw-back e malus

Il Piano prevede clausole c.d. di “*claw-back*” ai sensi delle quali, in particolare, la Società si riserva la facoltà unilaterale di ottenere la revoca, anche parziale, dei diritti non ancora esercitati, ovvero la restituzione delle azioni assegnate a seguito dell'esercizio dei diritti, al netto di ogni e qualsiasi tassazione subita dal beneficiario, ovvero ove le azioni fossero già state vendute, la restituzione del guadagno netto ottenuto.

Holding Period

I beneficiari avranno l'obbligo di detenere continuativamente, per un periodo di 24 mesi successivo a ciascuna data di assegnazione delle azioni, un numero di azioni almeno pari al 50% delle azioni di volta in volta assegnate a seguito dell'esercizio dei diritti.

3.2.2 Incentivo a breve termine (MBO)

La componente variabile di breve termine è finalizzata ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi annuali fissati nel *budget* della Società ed in linea con il piano industriale per l'anno di riferimento.

I dettagli del piano di incentivazione a breve termine sono contenuti all'interno delle “Linee Guida Politiche Retributive” approvato in sede consiliare in data 13 giugno 2023.

Il piano di incentivazione a breve termine (MBO) è basato su:

- parametri oggettivi e di univoca valutazione sia economico/finanziari che progettuali, strategici o individuali, relativi al ruolo;
- i risultati effettivamente conseguiti, con una forbice che premia il risultato extra e, dall'altra parte, si riduce gradualmente sino ad azzerarsi, in caso di mancato raggiungimento di una soglia minima prestabilita.

La percentuale di componente variabile di breve termine è determinata tenendo conto del peso del ruolo secondo la metodologia di pesatura delle posizioni adottata, delle competenze tecniche, manageriali e professionali della persona, dell'ampiezza e della natura delle specifiche deleghe assegnate, nonché sulla base delle prassi di mercato, come di seguito riportato.

Nel caso del Direttore Generale, la componente variabile della relativa retribuzione, al raggiungimento di obiettivi *target* è pari al 40% della retribuzione annua lorda.

Nel caso del *Chief Financial Officer*, la componente variabile della relativa retribuzione, al raggiungimento di obiettivi *target* è pari al 30% della retribuzione annua lorda.

Remunerazione variabile a breve termine del Direttore Generale

La remunerazione variabile del Direttore Generale è vincolata al raggiungimento del 70% dell'EBITDA di Gruppo (“**Threshold**”).

Al superamento delle *threshold* di attivazione, qualora sia raggiunta una soglia minima dello specifico *target* posta al 70% (“*Super Min*”), ciascun obiettivo prevede un *payout* come segue:

- al superamento di tale soglia di *Super Min*, il *payout* sarà fino al 50%;
- al raggiungimento della soglia dell’85% (“*Min*”), il *payout* sarà del 50%;
- al raggiungimento del *Target*, il *payout* sarà del 100%;
- in caso di *over performance* pari o superiore al raggiungimento del 110% del target (“*Max*”), il *payout* sarà pari al 110%;
- nei valori intermedi tra *Super Min*, *Min*, *Target* e *Max*, il *payout* è determinato con un criterio di proporzionalità lineare.

I diversi obiettivi verranno sempre calcolati e, conseguentemente, consuntivati in modo indipendente tra loro.

La tabella che segue indica il Payout per il Direttore Generale e relativo Threshold.

	Super Min	Min	Target	Max
Thresholds	70%	85%	100%	110%
MBO Payout	0%	50%	100%	115%
MBO as % of Fixed Compensation	0%	20%	40%	44%

La tabella che segue indica gli obiettivi 2025 per il Direttore Generale:

OBIETTIVI	SOGLIA DI ACCESSO	TARGET	OVER TARGET	PESO
RICAVI	90%	100%	110%	40%
EBIT	90%	100%	110%	25%
CONTENIMENTO DEI COSTI 1. CY4 Rapporto Costi Totali del personale e Ricavi Totali 2. RCS Rapporto Costi Totali del personale e Ricavi Totali	42%	39%	38%	10%
	50%	42%	41%	10%
PROGETTO ESG Parità di genere : % Donne in Middle & Top Mgmt	16%	17%	18%	15%

Remunerazione variabile dei Dirigenti con Responsabilità Strategica

La remunerazione variabile del *Chief Financial Officer* è vincolata al raggiungimento del 70% dell'EBITDA di Gruppo (“**Threshold**”).

Al superamento delle *threshold* di attivazione, qualora sia raggiunta una soglia minima dello specifico *target* posta al 70% (“*Super Min*”), ciascun obiettivo prevede un *payout* come segue:

- al superamento di tale soglia di *Super Min*, il *payout* sarà fino al 50%;
- al raggiungimento della soglia dell’85% (“*Min*”), il *payout* sarà del 50%;
- al raggiungimento del *Target*, il *payout* sarà del 100%;
- in caso di *over performance* pari o superiore al raggiungimento del 110% del target (“*Max*”), il *payout* sarà pari al 110%;
- nei valori intermedi tra *Super Min*, *Min*, *Target* e *Max*, il *payout* è determinato con un criterio di proporzionalità lineare.

La tabella che segue indica il Payout per il *Chief Financial Officer* e relativo Threshold.

	Super Min	Min	Target	Max
Thresholds	70%	85%	100%	110%
MBO Payout	0%	50%	100%	115%
MBO as % of Fixed Compensation	0%	15%	30%	33%

La tabella che segue indica gli obiettivi 2025 per il *Chief Financial Officer*.

OBIETTIVI	SOGLIA DI ACCESSO	TARGET	OVER TARGET	PESO
RICAVI	90%	100%	110%	40%
EBIT	90%	100%	110%	25%
CONTENIMENTO DEI COSTI	42%	39%	38%	10%
1. CY4 Rapporto Costi Totali del personale e Ricavi Totali 2. RCS Rapporto Costi Totali del personale e Ricavi Totali	50%	42%	41%	10%
PROGETTO ESG	16%	17%	18%	15%
Parità di genere : % Donne in Middle & Top Mgmt				

3.3 Benefici non monetari

Nei confronti degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche può essere prevista l'attribuzione di benefici non monetari *standard* rispetto alla carica e al ruolo ricoperti (*e.g.*, assicurazione sanitaria, telefono cellulare, auto, computer).

4. TRATTAMENTO PREVISTO PER CESSAZIONE DELLA CARICA O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Non sono di norma previsti l'attribuzione o il riconoscimento di compensi particolari o di altri benefici agli amministratori ed agli eventuali dirigenti con responsabilità strategiche che risultino cessati dalla carica o per i quali sia intervenuta la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro. Costituisce, altresì, una *policy* della Società non stipulare con gli amministratori e i dirigenti con responsabilità strategiche eventuali accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici attinenti alla possibile risoluzione anticipata del rapporto, sia essa ad iniziativa della Società o del singolo.

In caso di interruzione del rapporto in essere con la Società per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento è quello di ricercare accordi per la "chiusura" del rapporto in modo consensuale. Fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di contratto, gli accordi per la cessazione del rapporto con la Società si ispirano ai *benchmark* di riferimento in materia, entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalle prassi in uso.

Relativamente alla gestione degli accordi di risoluzione anticipata dei rapporti con i propri amministratori, anche le altre società del Gruppo si uniformano a tali criteri.

Con riferimento al Piano, in caso di cessazione del rapporto di lavoro dipendente e/o di amministrazione in essere tra il singolo beneficiario e CY4 o una delle società controllate da CY4 (il "**Rapporto**") prima della data di assegnazione o comunque prima della consegna delle azioni per ciascun ciclo del Piano, salvo diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole per i beneficiari:

- in caso di cessazione del rapporto a seguito di una ipotesi di c.d. *bad leaver*:
 - ove l'evento si verifichi dopo l'assegnazione delle azioni, il beneficiario manterrà la titolarità delle azioni nella sua disponibilità, fermi restando gli obblighi in materia di *holding period*;
 - ove l'evento si verifichi dopo l'esercizio dei diritti, il beneficiario perderà il diritto di ricevere le azioni;
 - ove l'evento si verifichi prima del decorso del *vesting period*, il beneficiario perderà il diritto di esercitare i diritti che si estinguono automaticamente.
- in caso di cessazione del Rapporto a seguito di una ipotesi c.d. di *good leaver*.

- ove l'evento si verifichi dopo l'assegnazione delle azioni, il beneficiario manterrà la titolarità delle azioni nella sua disponibilità, fermi restando gli obblighi in materia di *holding period*;
- ove l'evento si verifichi dopo l'esercizio dei diritti, il beneficiario manterrà il diritto di ricevere le azioni, fermi restando gli obblighi in materia di *holding period*;
- ove l'evento si verifichi prima del decorso del *vesting period*, il beneficiario manterrà il diritto di esercitare i diritti fino alla data di cessazione dell'incarico o del rapporto di lavoro (secondo un criterio *pro-rata temporis*).

In caso di trasferimento del Rapporto ad un'altra società del Gruppo e/o in caso di cessazione del Rapporto e contestuale instaurazione di un nuovo Rapporto nell'ambito del Gruppo, sempre in qualità di beneficiario, lo stesso conserverà, *mutatis mutandis*, ogni diritto attribuitogli ai sensi del Piano.

5. COPERTURE ASSICURATIVE, PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE

Dato preventivamente atto che non sussistono coperture previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie, si evidenzia che è in essere una polizza di assicurazione per la responsabilità civile verso terzi degli amministratori, dei sindaci e dei dirigenti con responsabilità strategiche a copertura della responsabilità derivante dall'esercizio delle loro funzioni (cosiddetta "*Directors & Officers Liability*"), valida per la Società e le sue controllate.

6. POLITICA RELATIVA ALLA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, PREVISTA IN VIRTÙ DELL'ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE AI COMITATI, E DEGLI AMMINISTRATORI MUNITI DI PARTICOLARI CARICHE

Come anticipato, in data 27 aprile 2023, l'Assemblea degli Azionisti ha determinato la quota complessiva fissa della remunerazione degli amministratori in Euro 225.000 lordi annuali.

Tale importo è stato successivamente allocato tra tutti i membri dell'organo amministrativo. In particolare, il Consiglio di Amministrazione del 2 maggio 2023 ha deliberato di attribuire Euro 25.000 lordi annui, da corrispondersi *pro rata temporis*, a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, alla luce delle deleghe conferite al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato (queste ultime di natura operativa), nonché in linea con la prassi di mercato, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire un ulteriore emolumento lordo annuo fisso pari a:

- Euro 25.000, da corrispondersi *pro-rata temporis* al Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Euro 20.000, da corrispondersi *pro-rata temporis* all'Amministratore Delegato.

In data 18 maggio 2023, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire un'ulteriore componente fissa per la partecipazione ai comitati endoconsiliari (*i*) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, (*ii*) Comitato per le Nomine e la Remunerazione, (*iii*) Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, e (*iv*) Comitato Strategico) e, segnatamente, di conferire *pro-rata temporis* un compenso pari a:

- Euro 10.000 lordi annui al Presidente di ciascun comitato;
- Euro 5.000 lordi annui a ciascuno degli altri membri del comitato.

7. CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLA POLITICA

La determinazione dei livelli di remunerazione e del *pay-mix* nell'ambito della Politica avviene in coerenza con i principi e le finalità delle politiche e in considerazione di *benchmark* di mercato.

8. DEROGHE

CY4Gate guarda con sfavore alla possibilità di ricorrere a deroghe rispetto agli elementi che compongono la Politica.

Tuttavia, la Società ritiene opportuno che, ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 3-*bis*, del TUF e dell'art. 84-*quater*, comma 2-*bis*, lett. c) del Regolamento Emittenti, sia prevista la possibilità di derogare in via temporanea alla Politica descritta nella presente Sezione I della Relazione al verificarsi di circostanze eccezionali, per tali intendendosi quelle situazioni in cui la deroga alla Politica medesima si rende necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, quali, ad esempio: (i) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti il Gruppo o i settori e/o mercati in cui opera, che possano incidere in modo significativo sui risultati del Gruppo; (ii) l'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc.), sia di carattere soggettivo, quali mutamenti nella compagine del *top management*.

Gli elementi della Politica per i quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare per periodi temporalmente definiti possono riguardare:

- le componenti fisse e variabili (di medio-lungo termine) della retribuzione;
- gli eventuali *bonus* (compresi quelli all'ingresso), i benefici non monetari, i piani di incentivazione, le coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, o gli emolumenti di natura straordinaria;
- la previsione, la corresponsione e/o l'entità di trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;

- la remunerazione degli amministratori indipendenti, degli amministratori che partecipano ai comitati e di quelli che svolgono particolari incarichi (presidente, vice presidente ove nominato, etc.).

Con riguardo alle procedure in base alle quali la deroga può essere applicata, ogni eventuale deroga alla Politica deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni e l'eventuale ausilio di terze parti indipendenti, fermo restando quanto previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate e dalla procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate, ove applicabili.

La delibera del Consiglio di Amministrazione determina la durata di tale deroga e gli elementi specifici della Politica che vengono derogati, nel rispetto di quanto sopra indicato.

9. CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DEL COMPENSO DELL'ORGANO DI CONTROLLO

Come anticipato, l'ammontare del compenso spettante ai membri del Collegio Sindacale su base annua è determinato dall'Assemblea degli Azionisti all'atto della nomina ai sensi dell'art. 2402 C.C..

SEZIONE II – Compensi corrisposti

PARTE A

Di seguito vengono indicati i compensi a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, nonché dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024.

Detti compensi sono coerenti con la Politica, di cui alla Sezione I della Relazione, come approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 22 aprile 2024.

1. COMPENSI CORRISPOSTI

Amministratori

Componente fissa

In data 27 aprile 2023, l'Assemblea degli Azionisti ha determinato la quota complessiva fissa della remunerazione degli amministratori in Euro 225.000 lordi annuali.

Tale importo è stato successivamente allocato tra tutti i membri dell'organo amministrativo. In particolare, il Consiglio di Amministrazione del 2 maggio 2023 ha deliberato di attribuire Euro 25.000 lordi annui, da corrispondersi *pro rata temporis*, a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione.

In data 18 maggio 2023, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire un'ulteriore componente fissa per la partecipazione ai comitati endoconsiliari (*i*) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, (*ii*) Comitato per le Nomine e la Remunerazione, (*iii*) Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, e (*iv*) Comitato Strategico) e, segnatamente, di conferire *pro-rata temporis* un compenso pari a:

- Euro 10.000 lordi annui al Presidente di ciascun comitato;
- Euro 5.000 lordi annui a ciascuno degli altri membri del comitato.

Per informazioni più di dettaglio, si rinvia alla Tabella 1 che segue.

Conformemente a quanto precede, con riferimento all'esercizio 2024 (e, quindi, a decorrere dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024), ai componenti del Consiglio di Amministrazione sono stati corrisposti, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento del proprio mandato, i seguenti compensi lordi:

- Euro 50.000 al Presidente del Consiglio di Amministrazione Domitilla Benigni;
- Euro 45.000 all'Amministratore Delegato Emanuele Galtieri;
- Euro 32.500* al Consigliere Alessandra Bucci
- Euro 25.000 al Consigliere Maria Giovanna Calloni
- Euro 23.200** per il Consigliere Alessandro Chimenton;
- Euro 25.000 al Consigliere Roberto Ferraresi;

- Euro 25.000 al Consigliere Paolo Izzo;
- Euro 25.000 al Consigliere Cinzia Parolini;
- Euro 25.000 al Consigliere Alberto Luigi Sangiovanni Vincentelli.

Per quanto concerne la partecipazione ai comitati endoconsiliari nel corso dell'esercizio 2024, sono stati corrisposti i seguenti compensi lordi:

- Euro 20.000 al Consigliere Alessandra Bucci;
- Euro 15.000 al Consigliere Maria Giovanna Calloni;
- Euro 10.000 al Consigliere Roberto Ferraresi;
- Euro 10.000 al Consigliere Paolo Izzo;
- Euro 15.000 al Consigliere Cinzia Parolini;
- Euro 10.000 al Consigliere Alberto Luigi Sangiovanni Vincentelli

Componente variabile

Consuntivazione Incentivo a medio-lungo periodo

Si rammenta preliminarmente che, in data 26 luglio 2023, il Consiglio di Amministrazione ha, tra l'altro, individuato quali beneficiari del piano di incentivazione su base azionaria approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 23 marzo 2023 (il “**Piano**”), di durata complessiva triennale (dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025), il Presidente del Consiglio di Amministrazione Domitilla Benigni e l’Amministratore Delegato Emanuele Galtieri, attribuendo ai medesimi i diritti ai sensi del Piano, come segue:

- n. 47.000 diritti all’Ing. Domitilla Benigni;
- n. 50.000 diritti al Dott. Galtieri.

Conseguentemente, per quanto attiene all'esercizio cui si riferisce la presente Relazione, in data 12 marzo 2025, in sede di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2024, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto alla consuntivazione del raggiungimento dell’Obiettivo Annuale e dell’Obiettivo Annuale ESG per il secondo ciclo di Piano (avente durata dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024), rilevando come in considerazione del mancato raggiungimento della *performance* soglia dell’Obiettivo Annuale, sebbene risulti essere stato raggiunto l’Obiettivo Annuale ESG, i beneficiari abbiano perduto il diritto ad esercitare il numero diritti connessi all’Obiettivo Annuale ESG (tutti i termini in maiuscolo come definiti nella Sezione I della Relazione).

Per informazioni di dettaglio in merito al Piano, ivi incluse le modalità con cui la componente variabile della remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società, si rimanda alla Sezione I, Paragrafo 3 “*Componenti della remunerazione*”, nonché alla Tabella 3A che segue.

Consuntivazione Incentivo a breve termine (MBO)

Nel corso dell'esercizio 2025, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto alla consuntivazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati – rispettivamente – all’Amministratore Delegato e al *Chief Financial Officer*, come riportati all'interno della Politica di remunerazione 2024 della

Società contenuta nella I Sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023, rilevando come in considerazione del mancato raggiungimento della soglia minima del 65% dell'EBITDA di Gruppo, non sarebbe stato possibile procedere con l'erogazione dell'MBO.

Benefici non monetari

Nei confronti degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche sono stati attribuiti benefici non monetari *standard* rispetto alla carica e al ruolo ricoperti (e.g., telefono cellulare, auto, computer).

Collegio Sindacale

In data 22 aprile 2024, l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato di determinare, per il Collegio Sindacale, un compenso su base annua pari a Euro 40.000 lordi per il Presidente del Collegio Sindacale ed Euro 30.000 lordi per ciascun Sindaco effettivo.

Conformemente a quanto precede, con riferimento all'esercizio 2024 (e, quindi, a decorrere dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024), ai componenti del Collegio Sindacale sono stati corrisposti, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento del proprio mandato, i seguenti compensi lordi:

- Euro 46.384 al Presidente del Collegio Sindacale Stefano Fiorini***
- Euro 0 al Sindaco effettivo Daniela Delfrate.
- Euro 30.000 al Sindaco effettivo Paolo Grecco.

* L'importo corrisposto nel 2024 comprende *pro quota* quanto non corrisposto nel 2023.

** L'importo comprende una quota relativa al 2023 e una quota relativa al 2024.

*** I compensi erogati ai membri del Collegio Sindacale nel 2024 fanno riferimento agli anni 2022-2023.

Direttore Generale

Con riferimento all'esercizio 2024, al Dott. Emanuele Galtieri è stato corrisposto un compenso lordo pari a Euro 186.751,36 in ragione del suo ruolo di Direttore Generale.

Dirigente con responsabilità Strategiche

Con riferimento all'esercizio 2024, al Dott. Marco Latini è stato corrisposto un compenso lordo pari a Euro 149.229,19 in ragione del suo ruolo di *Chief Financial Officer*.

2. INDENNITÀ E/O ALTRI BENEFICI PER LA CESSAZIONE DALLA CARICA O PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO

Alla data della presente Relazione, non sono in essere accordi che prevedano l'attribuzione di indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di dimissioni, licenziamento o revoca senza giusta causa ovvero in qualunque caso di cessazione del rapporto di lavoro.

3. DEROGHE ALLA POLITICA SULLE REMUNERAZIONI APPLICATE IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI

Nel corso dell'esercizio 2024, non è stata applicata alcuna deroga alla Politica

4. APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE *EX POST* DELLA COMPONENTE VARIABILE

In considerazione delle caratteristiche del Piano, per la cui analitica descrizione si rimanda alla Sezione I, Paragrafo 3 “*Componenti della remunerazione*” della presente Relazione, nel corso dell'esercizio 2024 non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile della remunerazione dei soggetti destinatari del Piano.

5. INFORMAZIONI DI CONFRONTO

Le tabelle sottostanti mostrano, rispetto all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023:

- (i) un confronto tra la remunerazione totale dei membri – rispettivamente – del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- (ii) le *performance* economiche della Società, misurate in termini di Ricavi Totali, Ebitda, Ebit.
- (iii) la remunerazione media dei dipendenti della Società.

Consiglio di Amministrazione	2024	2023
Domitilla Benigni	Euro 50.000,04	Euro 54.167,00
Emanuele Galtieri	Euro 45.000,00	Euro 51.667,00
Alessandra Bucci	Euro 52.500,00*	Euro 9.166,67*
Maria Giovanna Calloni	Euro 40.000,00	Euro 17.916,66
Alessandro Chimenton	Euro 23.320,00**	Euro 10.820,00
Roberto Ferraresi	Euro 35.000,04	Euro 25.833,36
Paolo Izzo	Euro 35.000,04	Euro 20.625,00
Cinzia Parolini	Euro 40.000,00	Euro 25.471,00

Alberto Luigi Sangiovanni Vincentelli	Euro 35.000,04	Euro 28.750,00
Collegio Sindacale	2024	2023
Stefano Fiorini	Euro 46.384.000***	
Paolo Grecco	Euro 30.000,00	
Daniela Delfrate	-	-

* L'importo corrisposto nel 2024 comprende pro quota quanto non corrisposto nel 2023. Nel 2023 non corrisposto intero compenso per ragioni amministrative

** L'importo comprende una quota relativa al 2023 e una quota relativa al 2024

*** I compensi erogati ai membri del Collegio Sindacale nel 2024 fanno riferimento agli anni 2022-2023.

Valori di riferimento	2024	2023	Variazione (%)
RICAVI TOTALI	Euro 24.863.421	Euro 17.607.890	41,21%
EBITDA	Euro 1.074.601	Euro -2.180.290	149.29%
EBIT	Euro -7.937.526	Euro -10.031.982	20.88%

Remunerazione (Euro)	2024	2023	Variazione (%)
Media dipendenti	Euro 38.000,000	Euro 50.278,64	-24%

6. INFORMAZIONI RELATIVE ALLE MODALITÀ CON CUI LA SOCIETÀ HA TENUTO CONTO DEL VOTO ESPRESSO DALL'ASSEMBLEA SULLA SEZIONE II DELLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DELL'ESERCIZIO 2023

L'Assemblea riunitasi in data 22 aprile 2024 ha espresso voto favorevole sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione dell'esercizio 2023, che è stata approvata con il voto favorevole dell'86,96% dei soci presenti in Assemblea, e non si sono registrate indicazioni provenienti dagli Azionisti da considerare ai fini della presente Relazione.

PARTE B

Di seguito vengono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2024 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società in favore degli organi di amministrazione e di controllo, nonché, in forma aggregata, dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Le informazioni di cui alle tabelle 1, 2, 3A e 3B sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate, quotate e non.

Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo, direttore generale o dirigente con responsabilità strategiche.

TABELLA 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nella tabella seguente sono indicati i compensi riferiti all'esercizio 2024, individuati secondo un criterio di competenza, spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale (come deliberati dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2023), ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche, in conformità con quanto indicato nell'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti.

Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totali	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o diconcessione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Domitilla Benigni	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2024–31/12/2024	Assemblea approvazione bilancio 2025	Euro 25.000 Euro 25.000 (*)	–	–	–	Polizza D&O	–	Euro 50.000	–	–
Di cui compensi della Società				Euro 50.000	–	–	–	–	–	Euro 50.000	–	–
Di cui compensi di società controllate e collegate				–	–	–	–	–	–	–	–	–
Emanuele Galtieri	Amministratore Delegato	01/01/2024–31/12/2024	Assemblea approvazione bilancio 2025	Euro 261.751,36	–	–	–	Polizza D&O & 9.868,17(\$)	–	Euro 271.619,53	–	–

Di cui compensi della Società				Euro 231.751,36	-	-	-	9.868,17(\$)	-	Euro 241.619	-	-
Di cui compensi di società controllate e collegate				Euro 30.000	-	-	-	-	-	Euro 30.000	-	-
Alessandra Bucci**	Consigliere	01/01/2024 31/12/2024	Assemblea approvazione bilancio 2025	Euro 32.500	Euro 20.000	-	-	Polizza D&O	-	Euro 52.500	-	-
Di cui compensi della Società				Euro 32.500	Euro 20.000	-	-	-	-	Euro 52.500	-	-
Di cui compensi di società controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Maria Giovanna Calloni	Consigliere	01/01/2024 31/12/2024	Assemblea approvazione bilancio 2025	Euro 25.000	Euro 15.000	-	-	Polizza D&O	-	Euro 40.000	-	-
Di cui compensi della Società				Euro 25.000	Euro 15.000	-	-	-	-	Euro 40.000	-	-
Di cui compensi di società controllate e collegate						-	-	-	-	-	-	-
Alessandro Chimenton***	Consigliere	01/01/2024 31/12/2024	Assemblea approvazione bilancio 2025	Euro 23.320	-	-	-	Polizza D&O	-	Euro 23.320	-	-
Di cui compensi della Società				Euro 23.320	-	-	-	-	-	Euro 23.320	-	-
Di cui compensi di società controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-

Roberto Ferraresi	Consigliere	01/01/2024 31/12/2024	Assemblea approvazione bilancio 2025	Euro 25.000	Euro 10.000	-	-	Polizza D&O	-	Euro 35.000	-	-
Di cui compensi della Società				Euro 25.000	Euro 10.000	-	-	-	-	Euro 35.000	-	-
Di cui compensi di società controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Paolo Izzo	Consigliere	01/01/2024 31/12/2024	Assemblea approvazione bilancio 2025	Euro 25.000	Euro 10.000	-	-	Polizza D&O	-	Euro 35.000	-	-
Di cui compensi della Società				Euro 25.000	Euro 10.000	-	-	-	-	Euro 35.000	-	-
Di cui compensi di società controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cinzia Parolini	Consigliere	01/01/2024 31/12/2024	Assemblea approvazione bilancio 2025	Euro 25.000	Euro 15.000	-	-	Polizza D&O	-	Euro 40.000	-	-
Di cui compensi della Società				Euro 25.000	Euro 15.000	-	-	-	-	Euro 40.000	-	-
Di cui compensi di società controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Alberto Luigi Sangiovanni Vincentelli	Consigliere	01/01/2024 31/12/2024	Assemblea approvazione bilancio 2025	Euro 25.000	Euro 10.000	-	-	Polizza D&O	-	Euro 35.000	-	-
Di cui compensi della Società				Euro 25.000	Euro 10.000	-	-	-	-	Euro 35.000	-	-

Di cui compensi di società controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Stefano Fiorini****	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2024-31/12/2024	Assemblea approvazione bilancio 2025	Euro 46.384,000	-	-	-	Polizza D&O	-	-	-	-
Di cui compensi della Società				Euro 46.384,000	-	-	-	-	Euro 46.384,000	-	-	-
Di cui compensi di società controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Paolo Grecco	Sindaco	01/01/2024-31/12/2024	Assemblea approvazione bilancio 2025	Euro 30.000	-	-	-	Polizza D&O	-	Euro 30.000	-	-
Di cui compensi della Società				Euro 30.000	-	-	-	-	Euro 30.000	-	-	-
Di cui compensi di società controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Daniela Delfrate	Sindaco	01/01/2025-31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 2025		-	-	-	Polizza D&O	-	-	-	-
Di cui compensi della Società					-	-	-	-	-	-	-	-
Di cui compensi di società controllate e collegate					-	-	-	-	-	-	-	-
Marco Latini	Dirigente con responsabilità strategiche	01/01/2024-31/12/2024		Euro 149.229,19	-	-	-	Euro 9068,50(§)	Euro 30.000	Euro 188.297,69	-	-

Di cui compensi della Società	Euro 149.229,19	-	-	-	Euro 9068,50	-	Euro 158.297,69	-	-
Di cui compensi di società controllate e collegate	-	-	-	Euro 30.000	-	-	30.000	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	-	-	-	-	-	-	787.120,69	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	60.000	-	-
(III) Totale	-	-	-	-	-	-	847.121	-	-

(*) Compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche.

(§) Comprende *fringe benefits* e previdenza integrativa.

(**) L'importo corrisposto nel 2024 comprende pro quota quanto non corrisposto nel 2023.

(***) L'importo comprende una quota relativa al 2023 e una quota relativa al 2024

(****) I compensi erogati ai membri del collegio sindacale nel 2024 fanno riferimento agli anni 2022-2023.

TABELLA 2 – *Stock-option* assegnate ai componenti dell’organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Non sono previsti per i componenti dell’organo di amministrazione, per il direttore generale e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche piani di *stock-option* e, pertanto, non viene esposta la relativa tabella.

TABELLA 3 A – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Domitilla Benigni	Presidente	<i>Piano di Incentivazione su base azionaria 2023-2025</i>	n. 47.000 diritti corrispondenti a n. 47.000 azioni CY4	Annuale (2023, 2024, 2025) e Triennale (2023–2025)	0	–	–	–	–	0	0	–	–
Emanuele Galtieri	AD	<i>Piano di Incentivazione su base azionaria 2023-2025</i>	n. 50.000 diritti corrispondenti a n. 50.000 azioni CY4	Annuale (2023, 2024, 2025) e Triennale (2023–2025)	0	–	–	–	–	0	0	–	–
(I) Compensi in CY4		Piano A (data relativa)			0	–	–	–	–	0	0	–	–

	delibera)										
	Piano B (data relativa delibera)										
	Piano C (data relativa delibera)										
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)										
	Piano B (data relativa delibera)										
(III) Totale	122.000 diritti corrispondenti a n. 122.000 azioni CY4										

TABELLA 3B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Non sono previsti piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e, pertanto non viene esposta la relativa tabella.

SCHEMA N. 7-TER – Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

COGNOME E NOME	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
/	/	/	/	/	/	/

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
/	/	/	/	/	/