



**RELAZIONE SULLA POLITICA GENERALE PER LE REMUNERAZIONI PER L'ANNO 2026 E SUI COMPENSI  
CORRISPOSTI NELL'ANNO 2025**

ai sensi dell'articolo 123-*ter* TUF e dell'articolo 84-*quater* Regolamento Emittenti

## INDICE

INDICE	2
GLOSSARIO	4
LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E LE NOMINE	6
PREMESSA	7
A. EXECUTIVE SUMMARY	8
A.1 POLITICA GENERALE PER LE REMUNERAZIONI	8
A.2 PAY MIX	11
A.3 VOTAZIONI ASSEMBLEARI SULLA POLITICA GENERALE PER LE REMUNERAZIONI	13
B. PRIMA SEZIONE: RELAZIONE SULLA “POLITICA GENERALE PER LE REMUNERAZIONI” DI SABAF S.P.A. PER L’ANNO 2026:	14
B.1 NOVITÀ INTRODOTTE RISPETTO ALLA PRECEDENTE POLITICA	14
B.2. LA POLITICA GENERALE PER LE REMUNERAZIONI DELLA SOCIETÀ	15
B.2.1. Finalità della Politica	15
B.2.2. Struttura della Politica	15
B.2.2.1. La componente fissa	16
B.2.2.1.1. Componente fissa annuale	17
B.2.2.1.2. Indennità per la cessazione anticipata del rapporto e patti di non concorrenza	18
B.2.2.2. Componente variabile	19
B.2.2.2.1. Componente variabile di breve periodo	19
B.2.2.2.2. Componente variabile di lungo periodo	21
B.2.2.3 Benefici non monetari e altre componenti di reddito	23
B.2.2.3.1. Polizza assicurativa per responsabilità civile verso terzi	24
B.2.2.3.2. Polizza Vita e copertura spese mediche	24
B.2.2.3.3. Autovetture aziendali	24
B.2.2.3.4. Costi di alloggio	24
B.2.2.3.5. Compensi per cariche in società controllate	24
B.2.2.4. Clausole di <i>claw back</i> e di <i>malus</i>	25
B.2.3. Deroghe alla Politica	25
B.3. GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE - ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E IMPLEMENTAZIONE DELLA POLITICA	26
B.3.1 L’Assemblea dei Soci	26
B.3.2. Il Consiglio di Amministrazione	26
B.3.2.1. Composizione del Consiglio di Amministrazione	26
B.3.2.2. Funzioni del Consiglio di Amministrazione	27
B.3.3. Il Comitato per la remunerazione e le nomine	27
B.3.3.1. Composizione del Comitato	27
B.3.3.2. Funzioni del Comitato	28
B.3.4. Il Collegio Sindacale	28
B.3.4.1. Composizione del Collegio Sindacale	28

B.3.4.2.	Funzioni del Collegio Sindacale	29
B.3.5.	La Direzione risorse umane	29
B.3.6.	Le prassi di mercato	29
<b>C.</b>	<b>SECONDA SEZIONE: RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI PER NELL'ANNO 2025</b>	<b>30</b>
C.1	INTRODUZIONE	30
C.2	PRIMA SOTTOSEZIONE: ATTUAZIONE DELLA POLITICA GENERALE DI REMUNERAZIONE	31
C.2.3	La remunerazione dei Sindaci per l'esercizio 2025	34
C.2.4	Variazione annuale dei compensi erogati dalla Società	35
C.3	SECONDA SOTTOSEZIONE: DATI ANALITICI DELL'ATTUAZIONE DELLA POLITICA GENERALE DI REMUNERAZIONE 2025	36
C.3.1	TAB. 1 - Compensi lordi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	38
C.3.2	TAB. 2 - 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	46
C.3.3	TAB. 3 - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	48
C.3.4	TAB. 4 - Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	49

## **GLOSSARIO**

**Amministratore Delegato:** indica l'amministratore delegato della Società. La carica è attualmente ricoperta dal dottor Gianluca Beschi a decorrere dal 18.2.26 il quale è altresì DRS nonché CFO della Società.

**Amministratore Esecutivo:** indica l'amministratore della Società cui siano state attribuite deleghe operative, ivi incluso l'amministratore delegato in carica *pro tempore*, ma diverso dal Presidente e Vice Presidente di volta in volta nominati.

**Amministratori:** indica i componenti del Consiglio di Amministrazione della Società.

**Assemblea dei Soci:** indica l'assemblea dei soci della Società.

**Azioni:** indica le azioni ordinarie della Società.

**Capitale Investito Adjusted:** indica il capitale investito così come individuato nello stato patrimoniale riclassificato consolidato del Gruppo al 31 dicembre di ogni esercizio, con l'esclusione degli effetti derivanti dall'applicazione del principio contabile IAS 29 (iperinflazione).

**CFO:** indica il *Chief Financial Officer* della Società ovvero il dirigente con responsabilità strategica che ricopre la funzione di Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo della Società.

**Clausola di Claw back:** indica l'accordo che consente alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, della componente della remunerazione versata, qualora la componente sia stata attribuita sulla base di dati che in seguito risultino errati o falsati, ovvero vengano riscontrati comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, al Codice Etico o ai regolamenti aziendali applicabili da cui sia derivata una perdita significativa per una delle società del Gruppo, ovvero comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno di una società del Gruppo.

**Clausola di Malus:** indica l'accordo che consente alla Società di trattenere, in tutto o in parte, una componente della remunerazione qualora la componente sia stata riconosciuta sulla base di dati che in seguito risultino errati o falsati, ovvero vengano riscontrati comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, al Codice Etico o ai regolamenti aziendali applicabili e da ciò derivi una perdita per una delle società del Gruppo, ovvero vengano riscontrati comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno di una società del Gruppo.

**Cod. civ.:** indica il Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262, come di tempo in tempo modificato e integrato.

**Codice di Corporate Governance:** indica il *Codice di Corporate Governance* delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal *Comitato per la Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.

**Collegio Sindacale:** indica il collegio sindacale della Società.

**Comitato:** indica il *Comitato per la Remunerazione e le Nomine* della Società.

**Comitato Rischi:** indica il *Comitato Controllo e Rischi* della Società.

**Consiglio di Amministrazione:** indica il consiglio di amministrazione della Società.

**Consob:** indica la Commissione Nazionale per le Società e la Borsa.

**Ex Amministratore Delegato:** indica l'ing. Pietro Iotti, amministratore delegato della Società sino al 18.2.26<sup>1</sup>.

**Ex Direttore Generale:** indica l'ing. Pietro Iotti, direttore generale della Società sino al 18.2.26<sup>2</sup>.

**Direttore Generale:** indicata il direttore generale della Società, ove nominato.

**Dirigenti con Responsabilità Strategiche o DRS:** indica i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, ai sensi della definizione di cui all'Allegato 1 del Regolamento Parti Correlate. Tra essi rientrano, ove non sia prevista una diversa disciplina, anche il Direttore Generale ed il CFO.

**EBIT Adjusted:** indica il margine operativo netto così come individuato nel conto economico consolidato del Gruppo al 31 dicembre di ogni esercizio, con l'esclusione degli effetti derivanti dall'applicazione del principio contabile IAS 29 (iperinflazione).

---

<sup>1</sup> L'ing. Pietro Iotti è cessato dalla carica per morte il 18.2.26.

<sup>2</sup> L'ing. Pietro Iotti è cessato dall'incarico per morte il 18.2.26.

**EBITDA Adjusted:** indica il margine operativo lordo così come individuato nel conto economico consolidato del Gruppo al 31 dicembre di ogni esercizio, con l'esclusione degli effetti derivanti dall'applicazione del principio contabile IAS 29 (iperinflazione).

**Gruppo:** indica congiuntamente, la Società e le società da questa direttamente e/o indirettamente controllate ai sensi dell'articolo 2359 del Cod. civ. e dell'articolo 93 del TUF.

**Importo Sostitutivo:** ha il significato di cui al paragrafo B.2.2.2.2. .

**KPI:** indica i *Key Performance Indicator*, indicatori quantitativi di *performance* di una determinata grandezza / fenomeno / *target*.

**Obiettivi di Sostenibilità:** indica gli obiettivi di sostenibilità della Società, come individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società.

**Piano Industriale:** indica il piano industriale della Società approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

**Piano LTIP:** indica il piano di remunerazione di lungo periodo della società composto dal "*Piano di Stock Grant 2024-2026*" approvato dall'Assemblea dei Soci in data 8 maggio 2024 e che il Consiglio di Amministrazione con delibera del 24 marzo 2026, su proposta del Comitato e in coerenza con il Piano Industriale pluriennale e gli Obiettivi di Sostenibilità, ha aggiornato con modifiche che verranno sottoposte all'approvazione dell'Assemblea dei Soci.

**Piano STI:** indica il "*Piano di remunerazione di breve periodo*" della Società.

**Politica:** indica la "*Politica generale per le remunerazioni*" della Società relativa all'esercizio 2026, approvata dal Consiglio di Amministrazione e descritta nella Prima Sezione della Relazione.

**Presidente:** indica il presidente del Consiglio di Amministrazione della Società di volta in volta nominato.

**Prezzo di Riferimento:** ha il significato di cui al paragrafo B.2.2.2.2..

**RAL:** indica la remunerazione annua lorda da rapporto di lavoro dipendente.

**Regolamento Emittenti:** indica il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 in materia di emittenti, come di tempo in tempo modificato e integrato.

**Regolamento Parti Correlate:** indica il Regolamento emanato dalla Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di Operazioni con Parti Correlate, come di tempo in tempo modificato e integrato.

**Relazione:** indica la presente "*Relazione sulla Politica generale per le Remunerazioni per l'anno 2026 e sui compensi corrisposti nell'anno 2025*" della Società redatta ai sensi dell'articolo 123-ter TUF e dell'articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

**ROI (Return on Investment) Adjusted:** indica l'indicatore che misura la redditività della gestione caratteristica del Gruppo, in rapporto al capitale investito, ed è espresso come rapporto tra l'EBIT *Adjusted* e il totale del Capitale Investito *Adjusted*.

**Soci:** indica gli azionisti della Società.

**Società o Sabaf:** indica Sabaf S.p.A.

**STI (Short Term Incentive):** indica la remunerazione variabile di breve termine.

**Successo Sostenibile:** l'obiettivo che guida l'azione del Consiglio di Amministrazione e che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio dei Soci, tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti per la Società.

**TUF:** indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come di tempo in tempo modificato e integrato.

**Vice Presidente:** indica il vice presidente del Consiglio di Amministrazione della Società di volta in volta nominato.

## **LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E LE NOMINE**

Cari Azionisti,

l'Assemblea dei Soci dell'8 maggio 2024 aveva approvato una politica generale per le remunerazioni di durata triennale (2024-2026). Tuttavia, l'improvvisa e recentissima scomparsa nel febbraio 2026 dell'ing. Pietro Iotti, amministratore delegato e direttore generale di Sabaf S.p.A., e la conseguente esigenza di rivisitazione della *governance* di Sabaf S.p.A. hanno imposto la formulazione di proposte di intervento sulle dinamiche retributive del *management* della Società, anche al fine di garantire la necessaria flessibilità in questa delicata fase di riorganizzazione degli assetti di gestione societaria. Si è preferito limitare temporalmente le richiamate proposte di intervento all'esercizio 2026, considerato che l'Assemblea dei Soci che sarà convocata, nella primavera dell'anno 2027, per l'approvazione della relazione finanziaria relativa al suddetto esercizio dovrà provvedere anche al rinnovo delle cariche e, in tale contesto, si troverà nelle migliori condizioni per la valutazione di una eventuale nuova politica retributiva su base pluriennale, anche frutto di un'ampia attività di *benchmarking* con l'obiettivo di mantenere allineata Sabaf S.p.A. alle *best practice* di mercato.

E', pertanto, su questi presupposti che, in qualità di Presidente del *Comitato per la Remunerazione e le Nomine* di Sabaf S.p.A., vi presento la "Relazione sulla politica generale per le remunerazioni per l'anno 2026 e sui compensi corrisposti nell'anno 2025" di Sabaf S.p.A..

In conformità con le raccomandazioni dei principali *proxy advisor* nonché alle più recenti *best practice* di mercato, anche la presente Relazione è introdotta da una sezione di *Executive Summary*, con l'intento di rendere più efficace e stabile il "dialogo" costruttivo instaurato con tutti gli *stakeholder* del Gruppo.

La Relazione si compone di due Sezioni: i) la Prima Sezione "Relazione sulla "Politica Generale per le remunerazioni" di Sabaf S.p.A. per l'anno 2026", che descrive una proposta di remunerazione e incentivazione per l'esercizio 2026; ii) la Seconda Sezione "Relazione sui compensi corrisposti per l'anno 2025", che fornisce il dettaglio dei compensi corrisposti nell'esercizio conclusosi il 31 dicembre scorso.

Nella strutturazione della Politica si è tenuto conto della scadenza dell'attuale mandato consiliare con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026, dell'avvenuta nomina, a decorrere dal 18 febbraio 2026, del dott. Gianluca Beschi quale amministratore delegato, a fronte di delibera in pari data del Consiglio di Amministrazione; nonché della nomina di un nuovo Direttore Generale. Ferme restando le prerogative dell'Assemblea dei Soci e del Consiglio di Amministrazione, per quanto di rispettiva competenza, nella Politica viene formulata una proposta di revisione dei compensi che tiene conto delle sopra evidenziate esigenze di flessibilità correlate a questa fase gestionale della Società.

Le principali novità contenute nella Sezione Prima della Relazione riguardano la revisione dei compensi per l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale e l'aggiornamento del Piano di Incentivazione di Lungo Termine per il triennio 2024-2026. Nella Sezione Seconda si dà trasparenza al conseguimento degli obiettivi reddituali collettivi relativi al sistema di incentivazione variabile di breve dell'anno di riferimento.

Ci auguriamo che la proposta di politica generale per le remunerazioni per l'anno 2026 riscontri il Vostro consenso, nella consapevolezza dell'importanza strumentale della politica di remunerazione non solo all'attrazione e motivazione di risorse di eccellenza ma anche alla declinazione dei valori di equità e parità di trattamento.

*Daniela Toscani*

## **PREMESSA**

La presente Relazione riassume la politica generale della Società per l'anno 2026 in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del Cod. civ., dei componenti del Collegio Sindacale; e illustra i compensi relativi all'anno 2025.

In particolare, il presente documento è articolato in due sezioni:

- la Prima Sezione, intitolata "*Relazione sulla politica generale per le remunerazioni di Sabaf S.p.A. per l'anno 2026*", illustra la Politica proposta per l'anno 2026 dalla Società per la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei componenti del Collegio Sindacale, specificando le finalità perseguite, gli organi e i soggetti coinvolti e le procedure utilizzate per la sua adozione e attuazione;
- la Seconda Sezione, intitolata "*Relazione sui compensi corrisposti per l'anno 2025*", espone i compensi relativi all'anno 2025 nominativamente per gli Amministratori, i Sindaci nonché per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La presente Relazione è stata redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, dell'art. 84-quater e dell'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti, nonché in conformità all'art. 5 del Codice di Corporate Governance.

La Relazione riporta e riflette anche l'aggiornamento nella composizione delle cariche apicali di Sabaf e quindi della "*Politica Generale per le Remunerazioni*" resasi necessaria a causa dell'improvvisa scomparsa dell'Amministratore Delegato e direttore generale, ing. Pietro Lotti nel mese di febbraio 2026. Il 18 febbraio 2026 il Consiglio di Amministrazione ha quindi nominato quale nuovo amministratore delegato di Sabaf il dottor Gianluca Beschi, che ricopre anche – quale DRS – l'incarico di CFO della Società e che vanta una pluriennale esperienza in quest'ultima.

Il Consiglio di Amministrazione di Sabaf, in data 24 marzo 2026, su proposta del Comitato, ha quindi approvato la presente Relazione, che sarà sottoposta al voto dell'Assemblea dei Soci convocata per il 29 aprile 2026. Nello specifico, l'Assemblea dei Soci si esprimerà: a) sulla Prima Sezione, ossia la "*Relazione sulla politica generale per le remunerazioni di Sabaf S.p.A. per l'anno 2026*", con voto vincolante, e b) sulla Seconda Sezione, ossia la "*Relazione sui compensi corrisposti per l'anno 2025*", con voto consultivo.

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e nella sezione "Investitori" del sito *internet* della Società [www.sabafgroup.com](http://www.sabafgroup.com) entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

## A. EXECUTIVE SUMMARY

### A.1 POLITICA GENERALE PER LE REMUNERAZIONI

La seguente tabella rappresenta sinteticamente le componenti della “*Politica Generale per le Remunerazioni*” della Società per l’anno 2026, fermo restando quanto successivamente previsto nella prima sezione della presente Relazione. I documenti informativi relativi ai piani di compensi in essere basati su strumenti finanziari di cui all’art. 114-bis del TUF sono reperibili nella sezione “Investitori” del sito *internet* della Società [www.sabafgroup.com](http://www.sabafgroup.com).

In considerazione della recente scomparsa dell’ing. Pietro Iotti si è resa necessaria la nomina di un nuovo Amministratore Delegato e di un nuovo Direttore Generale. I compensi aggiuntivi previsti per tali nuove figure non determineranno nel complesso, su base annua, un incremento di spesa per compensi fissi e variabili per la Società rispetto alla condizione che sarebbe maturata in assenza del mutamento di *governance*.

Componenti	Finalità/Destinatari	Sintesi	Paragrafo
<b>REMUNERAZIONE FISSA AMMINISTRATORI</b>	Remunerazione base della professionalità richiesta per il ruolo anche in considerazione della dimensione della Società.	Compenso fisso determinato dall’Assemblea dei Soci in data 8 maggio 2024: complessivi Euro 225.000,00 Euro 25.000,00 per ciascun Amministratore.	B.2.2.1.
<b>REMUNERAZIONE FISSA AMMINISTRATORE DELEGATO E CFO</b>	Remunerazione base della professionalità richiesta per il ruolo anche in considerazione della dimensione della Società e delle competenze richieste dalla carica.	RAL 2026 dell’attuale Amministratore Delegato e CFO: Euro 300.000; Compenso per deleghe.	B.2.2.1.
<b>REMUNERAZIONE FISSA DELL’EX AMMINISTRATORE DELEGATO ED EX DIRETTORE GENERALE</b>	Remunerazione base della professionalità richiesta per il ruolo anche in considerazione della dimensione della Società e delle competenze richieste dalla carica.	RAL 2026 dell’Ex Amministratore Delegato, in qualità di Ex Direttore Generale: Euro 403.000; si precisa che il compenso è riconosciuto <i>pro-quota</i> sino alla cessazione dell’incarico.  Compensi per deleghe, riconosciuti <i>pro-quota</i> .	B.2.2.1.
<b>REMUNERAZIONE FISSA DEL DIRETTORE GENERALE</b>	Remunerazione base della professionalità richiesta per il ruolo anche in considerazione della dimensione della Società e delle competenze richieste dall’incarico.	RAL non superiore a lordi Euro 186.800.	B.2.2.1.
<b>REMUNERAZIONE FISSA DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</b>	Remunerazione della professionalità richiesta per il ruolo anche in considerazione della dimensione della Società e delle competenze richieste per il ruolo.	Altri DRS: RAL nel rispetto del CCNL dei “ <i>Dirigenti Industriali</i> ”.	B.2.2.1.

<b>REMUNERAZIONE FISSA MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE</b>	Prevista ex art. 2402 Cod. civ. in forma di emolumento fisso.	Compenso fisso determinato dall'Assemblea dei Soci pari a Euro 94.000,00: - Presidente: Euro 40.000,00; - Membro Effettivo: Euro 27.000,00.	B.2.2.1.
<b>REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE PERIODO (STI)</b>	Intende promuovere il raggiungimento degli obiettivi annuali in linea con il <i>budget</i>  Destinatari: - Amministratore Delegato e CFO; - Direttore Generale; - Dirigenti con Responsabilità Strategiche.	<b>Amministratore Delegato e CFO:</b> <i>payout</i> del 45% della RAL, di cui: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 45% su EBIT <i>Adjusted</i> annuale consolidato;</li> <li>• 55% su obiettivo individuali.</li> </ul> <b>Direttore Generale:</b> <i>payout</i> del 45% della RAL, di cui: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 45% su EBIT <i>Adjusted</i> annuale consolidato;</li> <li>• 55% su obiettivo individuali.</li> </ul> <b>(Altri) Dirigenti con Responsabilità Strategiche:</b> <i>payout</i> del 35% della RAL, di cui: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 35% su EBIT <i>Adjusted</i> annuale consolidato;</li> <li>• 65% su obiettivo individuali.</li> </ul> <b>Floor:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• al raggiungimento dell'80% del <i>target</i>, che dà diritto al 60% della quota parte del compenso variabile.</li> </ul> <b>CAP:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CAP: 105% cui corrisponde la corresponsione del 110% del STI teorico</li> </ul>	B.2.2.2.
<b>REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO PERIODO (LTIP) –</b>	Intende promuovere la creazione di valore sostenibile per i Soci e gli <i>stakeholders</i> e il raggiungimento di obiettivi in linea con il Piano Industriale e gli Obiettivi di Sostenibilità, favorendo l' <i>engagement</i> delle risorse e la loro fidelizzazione alla Società.  La remunerazione variabile di lungo periodo è composta da una componente " <i>stock grant</i> ". Nei casi previsti dal Regolamento – con delibera del	<b>Ex Amministratore Delegato:</b> assegnazione di 63.000 diritti ad azioni per il triennio 2024-2026 di LTIP. A seguito dell'aggiornamento del Piano LTIP, ove approvato dall'Assemblea degli Azionisti, i suddetti diritti daranno luogo all'eventuale attribuzione <i>pro-quota</i> , all'avverarsi delle condizioni previste dal Piano e nei tempi previsti da quest'ultimo.  <b>Amministratore Delegato e CFO:</b> assegnazione di 30.000 diritti ad azioni per il triennio 2024-2026 di LTIP.	B.2.2.2.

	<p>Consiglio di Amministrazione e sentito il Comitato – la Società può decidere di riconoscere ai beneficiari, nei limiti del 40% del valore delle Azioni attribuibili, un importo “cash” pari al valore di borsa delle Azioni alla data antecedente quella di attribuzione. Nei soli casi di <i>good leaver</i>, l'importo cash può raggiungere il 100%</p> <p>Destinatari:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ex Amministratore Delegato;</li> <li>- Amministratore Delegato e CFO;</li> <li>- Dirigenti con Responsabilità Strategiche;</li> </ul> <p>Ulteriori soggetti individuati dal Consiglio di Amministrazione.</p>	<p><b>DRS e altri dirigenti chiave del gruppo:</b> assegnazione fino ad un massimo di complessivi 177.000 diritti ad azioni per il triennio 2024-2026 di LTIP.</p> <p>Il LTIP prevede i seguenti obiettivi di <i>performance</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ROI <i>Adjusted</i> consolidato medio 2024-2026, con una ponderazione del 35%;</li> <li>• EBITDA <i>Adjusted</i> consolidato cumulato 2024-2026, con ponderazione 45%;</li> <li>• Obiettivi di Sostenibilità con ponderazione 20%, di cui formazione 5%, sicurezza, 5%, ambientale 10%.</li> </ul> <p><i>Floor</i> 80% a cui corrisponde la maturazione del 35% del <i>bonus</i> LTIP; per ogni livello di raggiungimento dei KPI superiore al <i>Floor</i>, la percentuale di conseguimento del <i>bonus</i> cresce in modo lineare sino al CAP pari al 100% del <i>bonus</i>.</p>	
<p><b>MECCANISMO DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE</b></p>	<p>Strumenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Clausole di <i>claw back</i>;</li> <li>- Clausole di <i>malus</i>.</li> </ul> <p>Destinatari:</p> <p>beneficiari della remunerazione variabile.</p>		<p>B.2.2.4</p>
<p><b>BENEFICI NON MONETARI</b></p>	<p>Integrano la remunerazione per fidelizzare le risorse tenendo conto degli <i>standard</i> di mercato.</p>	<p>Polizza RCT a favore di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Amministratori Esecutivi;</li> <li>- Amministratori non esecutivi;</li> <li>- Direttore Generale;</li> <li>- Dirigenti con Responsabilità Strategiche;</li> <li>- Membri del Collegio Sindacale.</li> </ul> <p>Polizza FASI:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Amministratore delegato in carica <i>pro tempore</i>;</li> <li>- Direttore Generale;</li> <li>- Dirigenti con Responsabilità Strategiche.</li> </ul> <p>Autovetture:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Amministratore delegato in carica <i>pro tempore</i>;</li> <li>- Direttore Generale;</li> </ul>	<p>B.2.2.3.</p>

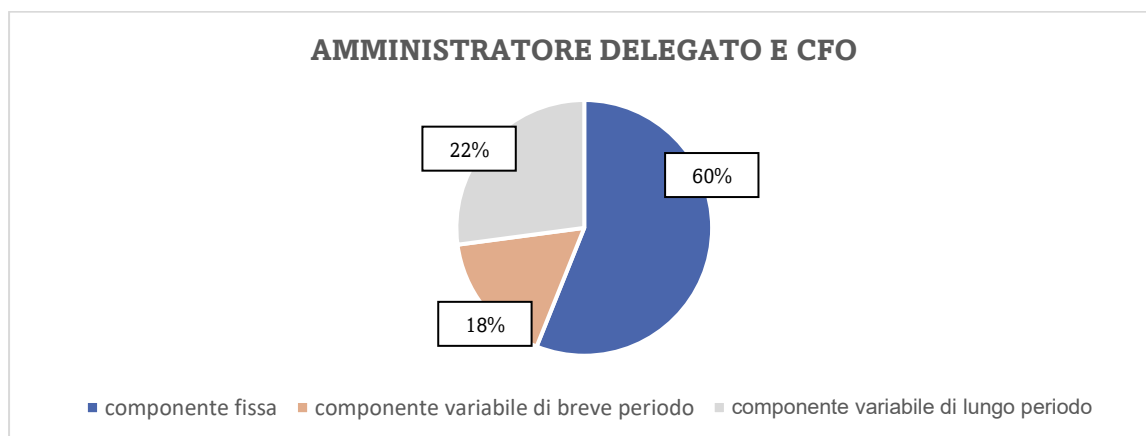
		- Dirigenti con Responsabilità Strategiche.	
<b>ALTRE COMPONENTI DI REDDITO - COMPENSI SOCIETÀ CONTROLLATE</b>	Destinatari: - Amministratori Esecutivi; - Dirigenti con Responsabilità Strategiche.	Esclusivamente in misura fissa.	B.2.2.3.5
<b>INDENNITÀ DI FINE RAPPORTO/CARICA E PATTI DI NON CONCORRENZA</b>	Favorisce la <i>retention</i> e l'affiliazione a lungo termine delle risorse coinvolte promuovendo l'allineamento agli interessi di lungo termine.	Previste per: - <i>Ex</i> Amministratore Delegato: patto di non concorrenza di 12 mesi a fronte di un corrispettivo pari a Euro 30.000 annui <sup>3</sup> ; - Amministratore Delegato: patto di non concorrenza di 24 mesi a fronte di un corrispettivo compreso tra il 10% e il 15% della RAL; - Direttore Generale: patto di non concorrenza di 24 mesi a fronte di un corrispettivo compreso tra il 10% e il 15% della RAL; - Dirigenti con Responsabilità Strategiche: patto di non concorrenza di 24 mesi a fronte di un corrispettivo compreso tra il 10% e il 15% della RAL.	B.2.2.1.2

## A.2 PAY MIX

Di seguito sono riportati i *pay mix* teorici a *target* relativi all'Amministratore Delegato e CFO della Società, all'eventuale Direttore Generale e agli ulteriori Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo.

Sulla base della Politica, nel caso in cui sia riconosciuta una componente variabile essendo stati raggiunti al 100% gli obiettivi previsti, la remunerazione globale dell'Amministratore Delegato e CFO della Società risulta così strutturata:

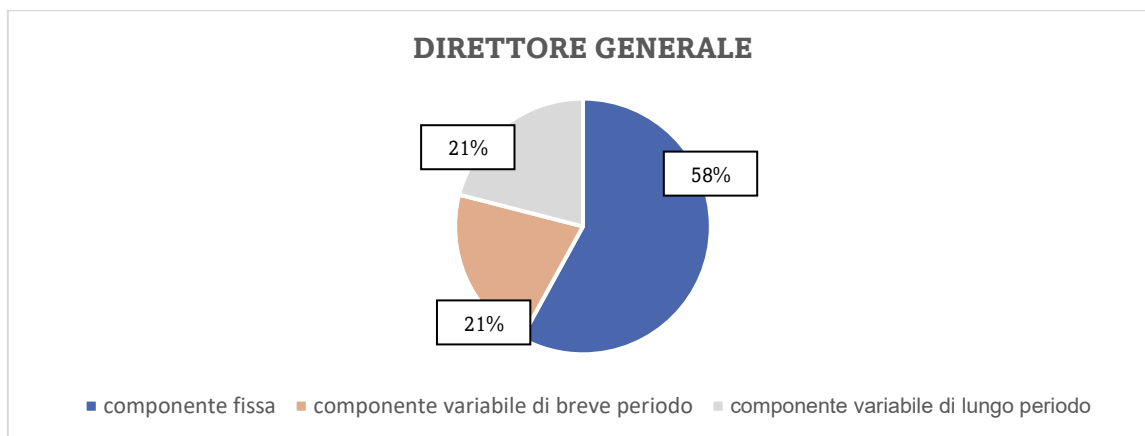
- (i) la componente fissa annua lorda della remunerazione ha un'incidenza del 60% (sessanta per cento);
- (ii) la componente variabile di breve periodo ha un'incidenza del 18% (diciotto per cento);
- (iii) la componente variabile di lungo periodo un'incidenza del 22% (ventidue per cento).



<sup>3</sup> Disposizione non più applicabile in quanto il Dottor Pietro Iotti è mancato nel mese di febbraio 2026.

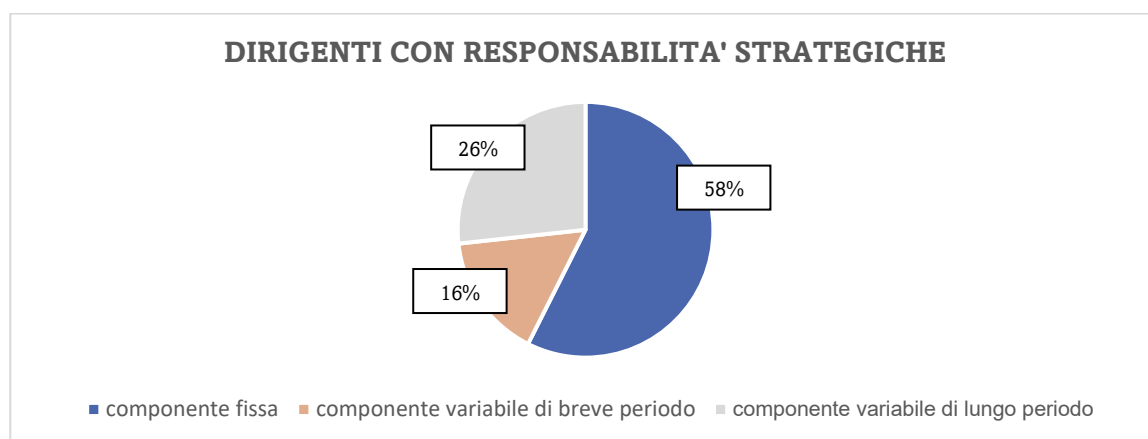
Sulla base della Politica, nel caso in cui sia riconosciuta una componente variabile essendo stati raggiunti al 100% gli obiettivi previsti, la remunerazione globale al Direttore Generale della Società risulta così strutturata:

- (i) la componente fissa annua lorda della remunerazione ha un'incidenza del 58% (cinquantotto per cento);
- (ii) la componente variabile di breve periodo ha un'incidenza non superiore al 21% (ventuno per cento);
- (iii) la componente variabile di lungo periodo un'incidenza non superiore al 21% (ventuno per cento).



Sulla base della Politica, nel caso in cui sia riconosciuta una componente variabile essendo stati raggiunti al 100% gli obiettivi previsti, la remunerazione globale degli ulteriori Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo risulta così strutturata:

- (i) la componente fissa annua lorda della remunerazione ha un'incidenza del 58% (cinquantotto per cento);
- (ii) la componente variabile di breve periodo ha un'incidenza del 16% (sedici per cento);
- (iii) la componente variabile di lungo periodo ha un'incidenza del 26% (ventisei per cento).

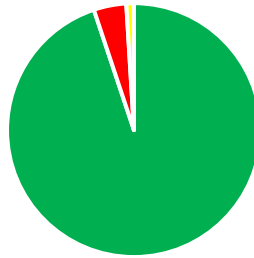


### A.3 VOTAZIONI ASSEMBLEARI SULLA POLITICA GENERALE PER LE REMUNERAZIONI

L'Assemblea dei Soci tenutasi in data 29 aprile 2025, secondo quanto previsto dalla normativa vigente al momento della votazione, ha espresso un voto consultivo sulla Seconda Sezione della "Relazione sulla Politica Generale di Remunerazione" e sui compensi corrisposti relativa all'esercizio 2024.

Esito Voto	2025
Favorevoli	94,88%
Contrari	4,15%
Astenuti	0,97%
Non votanti	0,00%

#### Evidenza grafica dei risultati delle votazioni assembleari



■ Favorevoli ■ Contrari ■ Astenuti ■ Non votanti

Non si sono registrate indicazioni provenienti dagli Azionisti da considerare ai fini della presente Relazione.

**B. PRIMA SEZIONE: RELAZIONE SULLA “POLITICA GENERALE PER LE REMUNERAZIONI” DI SABAF S.P.A. PER L’ANNO 2026:**

**B.1 NOVITÀ INTRODOTTE RISPETTO ALLA PRECEDENTE POLITICA**

Rispetto alla *Politica Generale di Remunerazione* sottoposta ai Soci in occasione dell’Assemblea dei Soci dell’8 maggio 2024, si segnalano i seguenti principali cambiamenti proposti nella Politica vigente:

- Durata annuale della Politica;
- Ridefinizione delle componenti retributive dell’Amministratore Delegato e del Direttore Generale a seguito della cessazione da tali incarichi dell’ing. Pietro Iotti;
- Aggiornamento della disciplina del Piano LTIP.

## B.2. LA POLITICA GENERALE PER LE REMUNERAZIONI DELLA SOCIETÀ

### B.2.1. Finalità della Politica

La Società ritiene che la Politica rappresenti uno strumento volto a:

- garantire la competitività della Società sul mercato del lavoro e attrarre, motivare, fidelizzare persone con idonee competenze professionali;
- tutelare i principi di equità interna e la *diversity*;
- allineare gli interessi del *management* con quelli dei Soci e degli *stakeholder*;
- favorire nel lungo termine la creazione di un valore sostenibile e mantenere un'adeguata competitività della Società nel settore in cui opera;
- perseguire il Successo Sostenibile della Società attraverso l'attrazione, la motivazione e la fidelizzazione delle persone dotate della competenza e professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società; i contenuti di formazione, di *welfare* aziendale e, ove possibile, di lavoro *smart* della Politica sono inoltre complementari nell'attenzione e valorizzazione delle risorse umane.



La Politica prevede la strutturazione della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in modo tale che essa sia costituita in misura significativa da compensi variabili, anche attraverso l'attribuzione di strumenti finanziari: (i) la cui corresponsione è condizionata al raggiungimento di obiettivi comuni sia per la componente variabile di breve che di lungo periodo e di obiettivi individuali di breve periodo, non solo di natura economico-finanziaria, ma anche tecnico-produttivi e/o socio-ambientali; (ii) assoggettati, in parte, ad adeguati meccanismi di *retention* e di differimento.

Gli obiettivi cui è condizionata l'erogazione di quote rilevanti di retribuzione variabile sono strutturati in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro che sarebbero potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità e/o la capacità della Società di generare profitto nel lungo termine.

In tale contesto, la politica mira a incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici previsti dai piani industriali e dei piani di sostenibilità *pro-tempore* vigenti ed a creare valore nel lungo termine per gli *stakeholder*, in coerenza con i principi della responsabilità sociale d'impresa.

### B.2.2. Struttura della Politica

I principi e le caratteristiche del pacchetto retributivo disciplinato dalla Politica per i soggetti cui detta Politica si applica sono ispirati alle medesime logiche di determinazione, in via generale, dei pacchetti retributivi offerti al personale dipendente. Nella definizione di ogni pacchetto retributivo proposto da Sabaf al proprio personale sono, infatti, considerati elementi prioritari di valutazione:

- il confronto con il mercato esterno e l'equità interna della Società;
- le caratteristiche del ruolo, le responsabilità attribuite e le competenze delle persone, avendo cura di evitare ogni forma di discriminazione;
- il perseguimento della strategia di crescita di Sabaf e il rafforzamento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società sulla base di principi di equità, sostenibilità, pari opportunità, meritocrazia e competitività rispetto al mercato.

Nell'approntamento del pacchetto retributivo di cui alla presente Politica si è, dunque, tenuto conto che ai dipendenti è generalmente offerto un compenso che include, oltre al compenso tabellare previsto dal "Contratto Collettivo Nazionale dell'Industria Metalmeccanica", integrato dalla contrattazione di secondo livello, una componente fissa individuale e componenti variabili parametriche al raggiungimento di obiettivi comuni o individuali. Fanno inoltre parte del sistema di remunerazione, incentivazione e valorizzazione le opportunità di formazione fornite e l'accesso alla piattaforma di *welfare* aziendale. Sabaf si propone, inoltre, di instaurare e

mantenere collaborazioni lavorative efficaci ed efficienti, indirizzate al perseguimento di obiettivi generali e individuali e, in tale prospettiva, atte a favorire pure – ove possibile – lo sviluppo di condizioni di lavoro smart, anche tramite l'uso delle tecnologie, che assicurino continuo apporto di valore per l'azienda e per gli individui e che migliorino il *work-life balance*.

La definizione di un pacchetto retributivo corretto e sostenibile tiene conto di tre principali strumenti:

- retribuzione fissa;
- retribuzione variabile (di breve e di lungo periodo);
- *benefit*.

Nei seguenti paragrafi vengono analizzate le singole componenti retributive.

### B.2.2.1. La componente fissa

La componente fissa della remunerazione è formata da una componente fissa annuale e da una, eventuale, componente riconosciuta al termine del rapporto con la Società.

La seguente tabella riepiloga sinteticamente le componenti fisse della Politica della Società destinata al Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai Sindaci della Società.

COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	CARICHE SOCIETARIE					
	Amministratori Esecutivi	Amministratori non esecutivi	Membri di Comitati interni al C.d.A.	Direttore Generale	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Sindaci
<b>COMPONENTI FISSE ANNUALI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compenso fisso per carica di Amministratore;</li> <li>- Compenso fisso per Amministratori Esecutivi;</li> <li>- RAL in caso di rapporto dirigenziale;</li> <li>- Compenso per eventuali cariche in società del Gruppo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compenso fisso per carica di Amministratore;</li> <li>- Compenso fisso per gli Amministratori non esecutivi investiti di particolari cariche.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compenso fisso per amministratore membro di Comitati interni al C.d.A.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- RAL;</li> <li>- Compensi per eventuali cariche in società del Gruppo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- RAL;</li> <li>- Compensi per eventuali cariche in società del Gruppo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emolumento Fisso</li> </ul>
<b>INDENNITÀ PER CESSAZIONE ANTICIPATA RAPPORTO E PATTI DI NON CONCORRENZA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Non sono previste Indennità per cessazione anticipata <i>mortis causa</i> per l'Ex</li> </ul>	N/A	N/A	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remunerazione per patto di non concorrenza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remunerazione per patto di non concorrenza</li> </ul>	N/A

	Amministratore Delegato - Remunerazione per patto di non concorrenza (solo per Ex Amministratore Delegato <sup>4</sup> ed Amministratore Delegato)					
--	---	--	--	--	--	--

#### B.2.2.1.1. Componente fissa annuale

La componente fissa annuale della remunerazione è tale da attrarre e motivare individui aventi adeguate competenze per le cariche affidate, avendo come riferimento i compensi riconosciuti per gli stessi incarichi da altre società italiane quotate in Borsa, tipicamente industriali e di dimensioni e complessità paragonabili.

**Ai membri del Consiglio di Amministrazione** è riconosciuto un compenso fisso che è stato determinato dall'Assemblea dei Soci dell'8 maggio 2024 per il mandato triennale sino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026, su proposta del Consiglio di Amministrazione uscente:

- un compenso fisso lordo annuo di Euro 25.000,00 (venticinquemila/00) per ciascun membro e quindi di Euro 225.000,00 (duecentoventicinquemila/00) per il nuovo Consiglio di Amministrazione, che esclude il trattamento economico riconosciuto agli Amministratori dipendenti in virtù del rapporto di lavoro subordinato e l'eventuale remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ex art. 2389, 3° comma, del Cod. civ., la cui determinazione è demandata, ai sensi di legge, al Consiglio di Amministrazione.

Per quanto concerne la remunerazione degli Amministratori Esecutivi (ivi inclusi gli amministratori delegati *pro tempore*), il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato e previo parere del Collegio Sindacale, determina il compenso fisso aggiuntivo. Agli Amministratori che partecipano ai comitati interni al Consiglio sono riconosciuti compensi in misura fissa volti a remunerare l'impegno loro richiesto. Stante la scomparsa dell'ing. Lotti, la conseguente esigenza di revisione della *governance* e di ridefinizione delle componenti retributive (anche) del nuovo **Amministratore Delegato**, è proposta l'attribuzione di un compenso annuo per le nuove deleghe attribuite all'Amministratore Delegato non superiore a lordi Euro 50.000,00.

Qualora agli Amministratori Esecutivi sia assegnato anche un ruolo dirigenziale all'interno del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione delibera in merito alla RAL, che sarà determinata – nel rispetto del "*Contratto Collettivo Nazionale Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi*" – in misura di per sé sufficiente a garantire un adeguato livello retributivo di base, anche nel caso in cui le componenti variabili non fossero erogate a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi.

L'Amministratore Delegato ha stipulato con la Società, in qualità di **CFO**, un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Il rapporto di lavoro dirigenziale è regolato dal "*Contratto Collettivo Nazionale Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi*". In considerazione della recente scomparsa dell'Ex Amministratore Delegato e dell'attribuzione di alcuni poteri di quest'ultimo all'Amministratore Delegato, quale CFO, viene riconosciuto al CFO un incremento della RAL sino ad Euro 300.000<sup>5</sup>, tenendo anche conto dei parametri di compenso per le nuove deleghe di cui sopra.

Al **Direttore Generale** è riconosciuto un compenso fisso annuale, determinato in misura di per sé sufficiente a garantire un adeguato livello di retribuzione di base. Tale remunerazione annua lorda fissa è regolata dal "*Contratto Collettivo Nazionale Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi*" e non superiore a Euro 186.800<sup>5</sup>, individuata dal Consiglio di Amministrazione coerentemente con tutti i dirigenti apicali attualmente presenti in azienda e comunque in modo tale da non determinare incrementi di spesa complessivi per la Società, considerati anche i compensi riconosciuti all'Amministratore Delegato e CFO, rispetto alla previsione di spesa in vigenza della precedente *governance*.

<sup>4</sup> Disposizione non più applicabile in quanto il Dottor Pietro Lotti è mancato nel mese di febbraio 2026.

<sup>5</sup> Inclusivo del compenso erogato a titolo di patto di non concorrenza

**Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche** è riconosciuto un compenso fisso annuale, determinato in misura di per sé sufficiente a garantire un adeguato livello di retribuzione di base, anche nel caso in cui le componenti variabili non fossero erogate a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi. Tale remunerazione annua lorda fissa è regolata dal “*Contratto Collettivo Nazionale Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi*”

**Ai membri del Collegio Sindacale** è riconosciuto un emolumento fisso, il cui ammontare è stato determinato all’atto della nomina dall’Assemblea dei Soci dell’8 maggio 2024, su proposta del Consiglio di Amministrazione uscente, per il mandato triennale sino all’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026, ed è costituito da un compenso fisso lordo annuo di complessivi Euro 94.000,00 (novantaquattromila/00) di cui Euro 40.000,00 (quarantamila/00) per il Presidente ed Euro 27.000,00 (ventisetteemila/00) per ciascuno degli altri due Sindaci effettivi. L’impegno richiesto al Collegio sindacale per lo svolgimento dell’incarico è desumibile dalla Relazione sul sistema di *Corporate Governance*, alla quale si fa rinvio.

#### **B.2.2.1.2. Indennità per la cessazione anticipata del rapporto e patti di non concorrenza**

L’Ex Amministratore Delegato aveva stipulato con la Società un contratto di lavoro a tempo indeterminato, con effetto dal 12 settembre 2017. Il rapporto di lavoro dirigenziale era regolato dal “*Contratto Collettivo Nazionale Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi*” ed è cessato il 18 febbraio 2026 a seguito del decesso dell’ing. Pietro Iotti. In caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro per iniziativa della Società, non dovuta a giusta causa, era previsto il riconoscimento di una indennità di cessazione del rapporto, a titolo di incentivo all’esodo, di Euro 700.000,00 (settecentomila/00). Non erano state pattuite specifiche clausole che correlino l’erogazione dell’indennità di cessazione e le performance della Società. Non sono previste indennità specifiche, anche in deroga alla disciplina del rapporto di lavoro dirigenziale, in caso di cessazione dei rapporti *mortis causa*.

Per gli altri Amministratori e per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche non sono previsti accordi che regolino *ex ante* la parte economica riguardante una cessazione anticipata del rapporto in essere. In caso di interruzione del rapporto per motivi diversi dalla giusta causa o giustificati motivi da parte del datore di lavoro, la politica di remunerazione della Società consente la stipula di accordi consensuali per la chiusura del rapporto, nel rispetto degli obblighi di legge e di contratto. Tali accordi devono essere approvati e deliberati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato.

I patti di non concorrenza, riguardanti i rapporti di lavoro dipendente, sono stipulati dalla Società nel rispetto dell’art. 2125 del codice civile.

Si propone di vincolare l’Amministratore Delegato a un patto di non concorrenza post contrattuale della durata di 24 mesi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, il quale prevede un corrispettivo fisso annuale, erogato in corso di rapporto in *tranche* mensili, pari a un importo compreso tra il 10% e il 15% della retribuzione annua lorda. Il patto di non concorrenza sarà presidiato da una penale in misura fissa per il caso di violazione, con espressa salvezza della risarcibilità del maggior danno. Non sono previsti collegamenti tra le performance aziendali e l’erogazione del corrispettivo per il patto di non concorrenza.

Il nuovo Direttore Generale è vincolato da un patto di non concorrenza post contrattuale della durata non superiore a 24 mesi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, che prevede un corrispettivo fisso annuale, erogato in corso di rapporto in *tranche* mensili, pari a un importo compreso tra il 10% e il 15% della retribuzione annua lorda. Il patto di non concorrenza sarà presidiato da una penale in misura fissa per il caso di violazione, con espressa salvezza della risarcibilità del maggior danno. Non sono previsti collegamenti tra le performance aziendali e l’erogazione del corrispettivo per il patto di non concorrenza.

Sulla base della Politica, sono altresì previsti patti di non concorrenza con alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i cui termini sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato. Tali patti hanno durata di 24 (ventiquattro) mesi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro e prevedono corrispettivi annuali, erogati in corso di rapporto in *tranche* mensili, compreso tra il 10% e il 15% della retribuzione annua lorda. Non sono previsti collegamenti tra le performance aziendali e l’erogazione dei corrispettivi per i patti di non concorrenza.

La cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione con gli Amministratori e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche – ove beneficiari di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari – determina gli effetti indicati alla voce “*Componente variabile di lungo periodo*”.

La politica di remunerazione non prevede l’assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari, né la stipula di contratti di consulenza, per periodi successivi alla cessazione del rapporto con gli Amministratori, il Direttore Generale o i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

### B.2.2.2. Componente variabile

La Politica è finalizzata ad attrarre, incentivare e trattenere profili professionali chiave. La Politica è strutturata al fine di allineare gli interessi del *management* con quelli dei Soci, con l'obiettivo della creazione di valore sostenibile.

In particolare, la componente variabile della remunerazione prevede:

- che gli Amministratori Esecutivi, il Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed eventuali ulteriori *manager* specificamente individuati dall'Amministratore Delegato abbiano diritto a una remunerazione variabile di breve termine (STI). Gli obiettivi cui è legato il riconoscimento del variabile – anche in considerazione del ruolo e delle responsabilità ricoperte – sono collegati al *budget* di ciascun esercizio;
- che gli Amministratori Esecutivi, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed eventuali ulteriori *manager* specificamente individuati dal Consiglio di Amministrazione abbiano diritto a una remunerazione variabile di lungo termine. Gli obiettivi cui è legato il riconoscimento del variabile – anche in considerazione del ruolo e delle responsabilità ricoperte – sono a) di natura economico finanziaria connessi con il Piano Industriale del Gruppo e b) di sostenibilità (ESG).

La seguente tabella rappresenta sinteticamente le componenti variabili della Politica destinata al Consiglio di Amministrazione.

COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE	CARICHE SOCIETARIE					
	Amministratori Esecutivi	Amministratori non esecutivi	Membri di Comitati interni C.d.A.	Direttore Generale	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Sindaci
<b>COMPONENTE VARIABILE DI BREVE PERIODO</b>	Piano STI annuale basato sul raggiungimento di un obiettivo comune e di obiettivi individuali.	N/A	N/A	Piano STI annuale basato sul raggiungimento di un obiettivo comune e di obiettivi individuali.	Piano STI annuale basato sul raggiungimento di un obiettivo comune e di obiettivi individuali.	N/A
<b>COMPONENTE VARIABILE DI LUNGO PERIODO</b>	Piano LTIP basato sul raggiungimento degli obiettivi del Piano Industriale e gli Obiettivi di Sostenibilità	N/A	N/A	N/A <sup>6</sup>	Piano LTIP basato sul raggiungimento degli obiettivi del Piano Industriale e gli Obiettivi di Sostenibilità	N/A

#### B.2.2.2.1. Componente variabile di breve periodo

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato e in coerenza con il *budget*, definisce un Piano STI, a beneficio di:

<sup>6</sup> Al momento dell'assegnazione dei diritti del piano di lungo termine in essere, il ruolo di Direttore Generale era svolto dall'Ex Amministratore Delegato

- Amministratori Esecutivi (Amministratore Delegato);
- Direttore Generale;
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- altre persone, individuate dall'Amministratore Delegato, tra i *manager* che a lui riportano direttamente o che riportano ai *manager* suddetti.

Il Piano STI prevede due differenti tipologie di obiettivi ("KPI"): (a) un obiettivo comune basato sull'EBIT *Adjusted* quale indicatore della *performance* economica; e (b) obiettivi individuali, quantificabili e misurabili, di natura economico-finanziaria, tecnico-produttivi e/o socio-ambientali. Alcuni obiettivi individuali sono riferiti a parametri tecnici (a esempio: efficienza e qualità), gestionali (a esempio: rispetto dei termini per la conclusione di progetti rilevanti) e di sostenibilità (a esempio: *performance* ambientali). All'obiettivo comune di EBIT *Adjusted* è correlata una quota stabilita variabile tra il 35% (trentacinque per cento) e il 45% (quarantacinque per cento) del compenso variabile oggetto del Piano STI. Il Piano STI prevede, per quanto concerne l'obiettivo di EBIT *Adjusted*, l'erogazione del compenso in funzione della fascia di raggiungimento dell'obiettivo.

Sono previsti: (a) una soglia di ingresso ("*Floor*") al raggiungimento dell'80% (ottanta per cento) dell'obiettivo *target*; il raggiungimento di tale obiettivo dà diritto al riconoscimento del 60% (sessanta per cento) della quota parte; e (b) un *extra bonus* in caso di superamento dell'obiettivo *target* di oltre il 5% (cinque per cento), che dà diritto a una maggiorazione del 10% della quota parte (il "*CAP*").

Per la quota parte della componente variabile oggetto del Piano STI, la cui erogazione è correlata al raggiungimento degli altri obiettivi, non sono ordinariamente previste fasce in funzione del livello di raggiungimento del *target*.

Nel Piano STI sono previste clausole di *malus* e/o *claw-back* per l'ipotesi in cui gli obiettivi del Piano STI siano stati conseguiti sulla base di dati che si siano rivelati in seguito errati.

L'attribuzione della componente variabile oggetto del Piano STI è condizionata al permanere del rapporto di lavoro fino al termine dell'esercizio di maturazione.

Gli obiettivi degli Amministratori Esecutivi, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, in coerenza con il *budget*.

Gli obiettivi degli altri destinatari dei piani di incentivazione sono definiti dall'Amministratore Delegato, in coerenza con il *budget*.

REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE PERIODO (STI)		
	Amministratore Delegato	<p><i>Payout a target</i> del 45% della RAL, di cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 45% su EBIT <i>Adjusted</i> annuale consolidato</li> <li>• 55% su obiettivi individuali.</li> </ul>
	Direttore Generale	<p><i>Payout a target</i> fino ad un massimo del 45% della RAL, di cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 45% su EBIT <i>Adjusted</i> annuale consolidato</li> <li>• 55% su obiettivi individuali.</li> </ul>
	DRS	<p><i>Payout a target</i> del 35% della RAL, di cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 35% su EBIT <i>Adjusted</i> annuale consolidato;</li> <li>• 65% su obiettivi individuali.</li> </ul>

FLOOR E CAP	EBIT <i>Adjusted</i> consolidato	Floor 80% a cui corrisponde la corresponsione del 60% del STI teorico; CAP: 105% cui corrisponde la corresponsione del 110% del STI teorico.
	Obb. Individuali	Floor: raggiungimento del 100% dell'obiettivo; CAP: non è previsto un <i>extrabonus</i> .

Agli Amministratori non esecutivi non sono riconosciuti compensi variabili.

#### B.2.2.2.2. Componente variabile di lungo periodo

Il Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2024, su proposta del Comitato e in coerenza con il Piano Industriale, ha approvato il nuovo Piano LTIP, successivamente approvato anche dall'Assemblea dei Soci dell'8 maggio 2024 e i cui destinatari sono:

- Amministratore Esecutivi (*Ex* Amministratore Delegato e Amministratore Delegato e CFO);
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- altre persone, individuate dall'*Ex* Amministratore Delegato, tra i *manager* che a lui riportano direttamente o che riportano ai *manager* suddetti.

Il Piano LTIP regola i presupposti di erogazione di un *bonus* ai beneficiari, al raggiungimento, in tutto o in parte, di obiettivi (KPI) come *infra* specificato.

Il Piano prevede l'attribuzione di strumenti finanziari, costituiti da Azioni della Società. È prevista l'assegnazione sino a un massimo di 270.000 (duecentosettantamila) diritti ad Azioni.

Il Piano LTIP nel suo complesso è stato sottoposto alla valutazione e approvazione dell'Assemblea dei Soci. Successivamente il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto della delibera assembleare autorizzativa, ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF, sentito il Comitato:

- ha determinato il regolamento del Piano LTIP;
- ha definito, ove non già individuati, i beneficiari dirigenti della Società o di Società Controllate che rivestono o rivestiranno funzioni chiave nell'attuazione del Piano Industriale e/o degli obiettivi di sostenibilità del Gruppo. Nel caso di Amministratori Esecutivi e di DRS, l'individuazione è avvenuta su proposta specifica del Comitato; negli altri casi l'individuazione è avvenuta su proposta dell'Amministratore Delegato;
- ha definito il numero complessivo di diritti del Piano LTIP da assegnare a ciascun beneficiario nel rispetto dei limiti fissati dall'Assemblea.

Il Piano LTIP prevede inoltre la facoltà della Società – da esercitarsi con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato – di corrispondere, in tutto o in parte purché entro la misura massima del 40% (quaranta per cento) delle Azioni effettivamente maturate e attribuibili, ai beneficiari una somma in denaro (l'**Importo Sostitutivo**), in luogo e in sostituzione delle Azioni, nei casi previsti dal Regolamento del Piano. Nell'ambito della revisione apportata del Consiglio di Amministrazione in data 24 marzo 2026, ove approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2026, è stata altresì prevista la facoltà per il Consiglio di Amministrazione di incrementare la soglia dell'Importo Sostitutivo (come di seguito regolato) al 100% in caso di Good Leaver, in presenza di motivate ragioni e previa approvazione del Comitato. L'Importo Sostitutivo sarà calcolato sul valore delle Azioni al prezzo ufficiale di chiusura, presso il mercato regolamentato gestito da Borsa Italiana S.p.A., del giorno antecedente alla data di delibera di attribuzione delle Azioni stesse (il "**Prezzo di Riferimento**"). Il calcolo avverrà, pertanto, sulla base della seguente formula:

$$\text{Importo Sostitutivo} = n. \text{ Azioni da attribuire} \times \text{Prezzo di Riferimento.}$$

Il Piano LTIP prevede ordinariamente un periodo di maturazione dei diritti (*vesting*) pluriennale, con successiva attribuzione degli strumenti finanziari.

L'attribuzione degli strumenti finanziari del Piano LTIP è legata a obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per i Soci in un orizzonte di lungo periodo, sulla base del piano industriale approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Il Piano LTIP è collegato al raggiungimento di *target* per tre indicatori di *performance (KPI)* triennali, ossia (i) l'EBITDA *Adjusted* cumulato triennale; (ii) il ROI *Adjusted* medio nel triennio e (iii) Obiettivi di Sostenibilità. I primi due KPI sono basati sul Piano Industriale, il terzo su Obiettivi di Sostenibilità e, in particolare, su un *target* di effettuazione di un piano di formazione delle risorse umane, su un *target* indicatore della sicurezza sul luogo di lavoro e su un *target* ambientale.

La ponderazione dei singoli indicatori sull'assegnazione totale dei diritti è del 45% (quarantacinque per cento) per l'EBITDA *Adjusted* cumulato triennale, del 35% (trentacinque per cento) per il ROI *Adjusted* medio nel triennio, e del 20% (venti per cento) per gli indicatori di sostenibilità, di cui 5% (cinque per cento) per KPI di performance di formazione delle risorse umane finalizzato alla sostenibilità sociale dell'attività del Gruppo e alla valorizzazione delle competenze interne, 5% (cinque per cento) per l'indicatore di sicurezza sul luogo di lavoro finalizzato alla sostenibilità sociale dell'attività di Gruppo e alla tutela della salute dei dipendenti e 10% (dieci per cento) per l'indicatore ambientale finalizzato alla sostenibilità ambientale in ottica di riduzione delle emissioni di CO2. Si segnala come il Comitato Remunerazione e Nomine e il Consiglio di Amministrazione abbiano ritenuto opportuno non utilizzare *target* che fossero espressi in misura relativa rispetto alla performance di società comparabili (quale, ad esempio, il *Total Shareholder Return* rispetto a un benchmark di riferimento), in considerazione della scarsa liquidità del titolo e del conseguente possibile disallineamento tra prezzo di borsa e performance della società. Per ciascuno degli indicatori selezionati è previsto:

- un livello di *performance* minimo ("*Floor*"), pari al 80% (ottanta per cento) del valore di ciascun *target*.
- un livello di *performance target*, al raggiungimento del quale viene riconosciuto il premio *target* per ciascuno degli indicatori considerati sino al 100% (cento per cento) del Piano LTIP ("*CAP*").

L'attribuzione del *bonus* è condizionata alla perduranza del rapporto di lavoro e/o di collaborazione e/o di amministrazione tra il beneficiario e la Società alla data di approvazione del bilancio relativo all'anno in cui è prevista l'attribuzione stessa, secondo i criteri stabiliti dal Piano LTIP, fatto salvo quanto previsto dal Piano stesso in determinate ipotesi e cioè – anche alla luce degli aggiornamenti approvati dal Consiglio di Amministrazione del 24 marzo 2026, ove approvati dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2026 – in caso di cessazione anticipata del rapporto qualificabile come *Neutral Leaver* (i.e.: risoluzione consensuale del rapporto, le dimissioni per giusta causa, la revoca dal Consiglio di Amministrazione senza giusta causa, il licenziamento per motivi oggettivi) la cui disciplina non è stata modificata rispetto a quanto approvato dall'Assemblea dei Soci in data 8 maggio 2024) e di *Good Leaver* (ipotesi nella quale è prevista l'attribuzione *pro rata* delle azioni ai beneficiari o agli eredi).

Al fine di favorire l'allineamento degli interessi tra i beneficiari del Piano LTIP e gli *stakeholder* della Società, il Piano LTIP prevede un periodo di *lock-up* a carico dei beneficiari, avente a oggetto il 40% delle Azioni effettivamente riconosciute ai beneficiari, regolato come segue:

- *lock-up* di 1 (un) anno su una porzione delle "*stock grant*" effettivamente assegnate pari al 20% delle stesse;
- *lock-up* di 2 (due) anni su una porzione delle "*stock grant*" effettivamente assegnate pari al 20% ulteriore delle stesse.

Il Piano LTIP prevede clausole di *malus* e/o di *claw-back* per le seguenti ipotesi:

- a) il beneficiario abbia posto in essere condotte dolose o gravemente colpose che hanno determinato danni patrimoniali o d'immagine alla Società o alle Società Controllate o al Gruppo;
- b) il beneficiario abbia influenzato, con proprie condotte dolose o gravemente colpose, il raggiungimento degli obiettivi del Piano LTIP;
- c) gli obiettivi del Piano LTIP siano stati conseguiti sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

Sulla base della Politica, l'attribuzione, totale o parziale, del *bonus* è effettuata dal Consiglio di Amministrazione; per l'*Ex* Amministratore Delegato, l'Amministratore Delegato e CFO e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche l'attribuzione è effettuata a fronte di proposta del Comitato.

---

#### REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO PERIODO (LTIP)

---

COMPOSIZIONE	Ex Amministratore Delegato	assegnazione di 63.000 diritti ad azioni per il triennio di LTIP. A seguito dell'aggiornamento
--------------	----------------------------	--

		del Piano LTIP l'eventuale attribuzione di azioni sarà proporzionale all'effettiva durata dell'incarico dell'Ex Amministratore Delegato nel corso del triennio 2024-2026.
	Amministratore Delegato in qualità di CFO	assegnazione di 30.000 diritti ad azioni per il triennio di LTIP.
	DRS	assegnazione fino ad un massimo di complessivi 177.000 diritti ad azioni per il triennio di LTIP.
KPI		<ul style="list-style-type: none"> <li>• EBITDA Adjusted consolidato cumulato 2024-2026, con ponderazione 45%;</li> <li>• ROI Adjusted consolidato medio 2024-2026, con una ponderazione del 35%;</li> <li>• Obiettivi ESG con ponderazione 20%, di cui formazione 5%, sicurezza, 5%, 10% ambiente.</li> </ul>
FLOOR E CAP	EBITDA <i>Adjusted</i> consolidato cumulato 2024-2026	Floor 80% a cui corrisponde la maturazione del 35% del <i>bonus</i> ; per ogni livello di raggiungimento dei KPI superiore al Floor, la % di attribuzione cresce in modo lineare sino al CAP del 100% del <i>bonus</i> .
	ROI <i>Adjusted</i> medio 2024-2026	Floor 80% a cui corrisponde la maturazione del 35% del <i>bonus</i> ; per ogni livello di raggiungimento dei KPI superiore al Floor, la % di attribuzione cresce in modo lineare sino al CAP del 100% del <i>bonus</i> .
LOCK-UP		Il Piano LTIP prevede un periodo di <i>lock-up</i> , degli strumenti finanziari attribuiti a ciascun beneficiario, ordinariamente pari al 40% del totale di cui: a) 20% disponibile a partire dal termine di 1 anno dalla relativa attribuzione; e b) 20% ulteriore disponibile a partire dal termine di 2 anni dalla relativa attribuzione.

### B.2.2.3 Benefici non monetari e altre componenti di reddito

La seguente tabella rappresenta sinteticamente i benefici non monetari e altre componenti di reddito della Politica.

COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE		CARICHE SOCIETARIE				
		Amministratori Esecutivi	Amministratori non esecutivi	Direttore Generale	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Sindaci
BENEFIT E ALTRE	BENEFICI NON MONETARI	> Polizza di Responsabilità Civile verso terzi	> Polizza di Responsabilità Civile verso terzi	> Polizza di Responsabilità Civile verso terzi	> Polizza di Responsabilità Civile verso terzi	> Polizza di Responsabilità Civile verso terzi

		> Polizza vita, a copertura delle spese mediche (FASI), spese mediche integrativa  > Autovetture aziendali  > Rimborso del canone di locazione dell'abitazione <sup>7</sup>		> Polizza vita, a copertura delle spese mediche (FASI), spese mediche integrativa  > Autovetture aziendali	> Polizza vita, a copertura delle spese mediche (FASI), spese mediche integrativa  > Autovetture aziendali	
	<b>ALTRE COMPONENTI DI REDDITO</b>	> Compensi fissi per cariche ricoperte in società controllate	N/A	> Compensi fissi per cariche ricoperte in società controllate	> Compensi fissi per cariche ricoperte in società controllate	N/A

#### **B.2.2.3.1. Polizza assicurativa per responsabilità civile verso terzi**

A favore di Amministratori (Esecutivi e non esecutivi), Direttore Generale, Dirigenti con Responsabilità Strategiche e Sindaci della Società è stipulata una polizza assicurativa per responsabilità civile verso terzi derivante da atto illecito commesso nell'esercizio delle rispettive mansioni, in seguito a violazioni di obblighi derivanti dalla legge, dallo Statuto, con la sola esclusione del dolo. La stipula di tale polizza è deliberata dall'Assemblea dei Soci.

#### **B.2.2.3.2. Polizza Vita e copertura spese mediche**

A favore di Amministratori Esecutivi, Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono altresì riconosciute una polizza vita e la copertura delle spese mediche (FASI), entrambe previste dal "*Contratto Collettivo Nazionale Lavoro dei Dirigenti Industriali*"; è inoltre stipulata una polizza integrativa per la copertura della quota di spese mediche non coperte dai rimborsi FASI.

#### **B.2.2.3.3. Autovetture aziendali**

Su proposta del Comitato, il Consiglio di Amministrazione può prevedere l'assegnazione di autovetture aziendali per gli Amministratori Esecutivi, il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

#### **B.2.2.3.4. Costi di alloggio**

N/A.

#### **B.2.2.3.5. Compensi per cariche in società controllate**

Agli Amministratori Esecutivi, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere riconosciuti compensi - esclusivamente in misura fissa - per cariche ricoperte in società controllate. Tali

<sup>7</sup> Disposizione non più applicabile in quanto il Dottor Pietro Iotti è mancato nel mese di febbraio 2026.

compensi, oltre all'approvazione da parte degli organi competenti delle società controllate, sono soggetti al parere favorevole del Comitato.

#### **B.2.2.4. Clausole di *claw back* e di *malus***

A partire dal 2018, la Società ha istituito meccanismi di correzione *ex-post* della componente variabile della remunerazione e clausole di *claw-back* volte a chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati. Si rinvia, al riguardo, alle voci "*Componente variabile di breve periodo*" e "*Componente variabile di lungo termine*" della Politica.

#### **B.2.3. Deroghe alla Politica**

Ai sensi dell'art. 123-*ter* comma 3-*bis* TUF, in presenza di circostanze eccezionali (come sotto definite), la Società può derogare temporaneamente alla Politica, con riguardo alle previsioni riguardanti i compensi fissi e variabili nonché alle indennità per la cessazione anticipata del rapporto.

La deroga potrà essere effettuata soltanto nel rispetto delle procedure del Regolamento Parti Correlate (Operazioni con Parti Correlate).

Per circostanze eccezionali si intendono solamente situazioni in cui la deroga alla Politica è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e degli Obiettivi di Sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato (quali ad esempio l'esigenza di attrarre e/o trattenere figure manageriali chiave ovvero l'esigenza di incentivare le figure manageriali chiave in carica rispetto a specifici obiettivi industriali che, in condizioni contingenti, rivestano peculiare importanza).

### B.3. GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE - ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E IMPLEMENTAZIONE DELLA POLITICA

La determinazione della Politica è il risultato di un processo che vede coinvolti il Consiglio di Amministrazione, il Comitato, il Collegio Sindacale, l'Assemblea dei Soci.

#### B.3.1 L'Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci della Società:

- determina il compenso fisso spettante ai membri del Consiglio di Amministrazione;
- delibera i piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari nei confronti di Amministratori e dipendenti;
- esprime un voto vincolante in merito alla prima sezione della Relazione in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti al Consiglio di Amministrazione, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 Cod. civ., ai componenti del Collegio Sindacale e un voto non vincolante in merito alla Seconda Sezione di tale Relazione.

#### B.3.2. Il Consiglio di Amministrazione

##### B.3.2.1. Composizione del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione della Società in scadenza con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026 è attualmente così composto:

Nome e Cognome	Consiglio di Amministrazione	Comitato Nomine e Remunerazione	Comitato Rischi	Comitato Sostenibilità
Claudio Bulgarelli	Presidente	/	/	/
Gianluca Beschi	Amministratore e Amministratore Delegato a partire dal 18.2.2026	/	/	Membro
Alessandro Potestà	Amministratore	Membro	/	/
Cinzia Saleri	Amministratrice	Membro	/	/
Laura Ciambellotti	Amministratrice indipendente	Membro	Membro	/
Francesca Michela Maurelli	Amministratrice indipendente	Membro	/	Membro
Federica Menichetti	Amministratrice indipendente	/	Membro	/
Daniela Toscani	Amministratrice indipendente	Membro	Membro	
<b>Christian Prinoth</b>	Amministratore a partire dal 18.2.26	/	/	/

### B.3.2.2. Funzioni del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione della Società:

- su proposta del Comitato, e previo parere del Collegio Sindacale, determina il compenso per gli Amministratori Esecutivi;
- definisce la politica di remunerazione del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- sentito il parere del Comitato, delibera la sottoscrizione di patti di non concorrenza nei confronti dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- su proposta del Comitato, definisce i piani di incentivazione basati su compensi variabili di breve e di lungo termine (ove applicabili) da assegnare all'Amministratore Delegato *tempore*, al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- su proposta dell'Amministratore Delegato, definisce i piani di incentivazione basati su compensi variabili di breve termine destinati al *management* aziendale e ad altri dipendenti;
- su proposta del Comitato, delibera l'assegnazione di benefici non monetari ai dirigenti;
- formula proposte all'Assemblea dei Soci sui piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari nei confronti di Amministratori e dipendenti;
- predispone la Relazione ai sensi dell'articolo 123-ter TUF e dell'articolo 84-*quater* Regolamento Emittenti;
- assicura che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella politica di remunerazione, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione;
- in occasione della cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con l'Amministratore Delegato, con Amministratori Esecutivi o muniti di particolari cariche, con il Direttore Generale, rende note mediante un comunicato, diffuso al mercato a esito dei processi interni che conducono all'attribuzione o al riconoscimento di eventuali indennità e/o altri benefici ovvero al verificarsi e all'accertamento delle circostanze di seguito descritte, informazioni dettagliate in merito:
  - a) all'attribuzione o al riconoscimento di indennità e/o altri benefici, alla fattispecie che ne giustifica la maturazione e alle procedure deliberative seguite a tal fine all'interno della Società;
  - b) all'ammontare complessivo dell'indennità e/o degli altri benefici, alle relative componenti (inclusi i benefici non monetari, il mantenimento dei diritti connessi a piani di incentivazione, il corrispettivo per gli impegni di non concorrenza od ogni altro compenso attribuito a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma) e alla tempistica della loro erogazione (distinguendo la parte corrisposta immediatamente da quella soggetta a meccanismi di differimento);
  - c) all'applicazione di eventuali clausole di restituzione (*claw-back*) o trattenimento (*malus*) di una parte della somma;
  - d) alla conformità degli elementi indicati alle precedenti lettere a), b) e c) rispetto a quanto indicato nella Politica, con una chiara indicazione dei motivi e delle procedure deliberative seguite in caso di difformità, anche solo parziale, dalla Politica;
  - e) informazioni circa le eventuali procedure che sono state o saranno seguite per la sostituzione dell'Amministratore Esecutivo o del Direttore Generale cessato.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile di dare corretta attuazione alla Politica.

### B.3.3. Il Comitato per la remunerazione e le nomine

#### B.3.3.1. Composizione del Comitato

Il Comitato attualmente in carica decade con l'Assemblea di approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2026 ed è così composto:

Nome e Cognome	Ruolo
Daniela Toscani	Amministratrice indipendente e Presidente del Comitato

Alessandro Potestà	Amministratore e Membro del Comitato
Cinzia Seleri	Amministratrice e Membro del Comitato
Laura Ciambellotti	Amministratrice indipendente e Membro del Comitato
Francesca Michela Maurelli	Amministratrice indipendente e Membro del Comitato

Il *Comitato per la Remunerazione e le Nomine* attualmente in carica è composto da cinque membri non esecutivi, a maggioranza indipendenti, in possesso di conoscenza ed esperienza in materia contabile, finanziaria e di politiche retributive ritenute adeguate dal Consiglio di Amministrazione

### B.3.3.2. Funzioni del Comitato

Il *Comitato per la Remunerazione e le Nomine* della Società:

- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione;
- formula proposte al Consiglio di Amministrazione, in assenza dei diretti interessati, per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori Esecutivi;
- esamina, con il supporto dell'Amministratore Delegato e della *Direzione Risorse Umane*, la politica per la remunerazione dei dirigenti, con particolare riguardo al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- formula suggerimenti e proposte al Consiglio di Amministrazione per la definizione degli obiettivi a cui legare la componente variabile annuale e gli incentivi di lungo termine destinati all'Amministratore Delegato, agli Amministratori muniti di particolari cariche o Esecutivi, al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, al fine di garantirne l'allineamento con gli interessi a lungo termine dei Soci e con la strategia aziendale;
- monitora la concreta applicazione della Politica e accerta il livello di raggiungimento degli obiettivi d'incentivazione variabile a breve e lungo termine degli Amministratori e dei dirigenti;
- istruisce le proposte al Consiglio di Amministrazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari;
- valuta l'adeguatezza, la concreta applicazione e la coerenza della politica di remunerazione della Società, anche in riferimento alla effettiva *performance* aziendale, formulando suggerimenti e proposte di modifica;
- segue l'evoluzione del quadro normativo di riferimento e le *best practice* di mercato in materia di remunerazione, cogliendo spunti per l'impostazione della politica retributiva e identificando aspetti di miglioramento della Politica.

### B.3.4. Il Collegio Sindacale

#### B.3.4.1. Composizione del Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale della Società attualmente in carica decade con l'Assemblea di approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2026 ed è così composto:

Nome e Cognome	Collegio Sindacale
Alessandra Tronconi	Presidente
Mauro Vivenci	Sindaco effettivo
Maria Alessandra Zunino de Pignier	Sindaco effettivo
Giovanna Marangoni	Sindaco supplente

Federico Pozzi	Sindaco supplente
----------------	-------------------

#### **B.3.4.2. Funzioni del Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale:

- esprime i pareri richiesti dalla normativa vigente sulle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi ai sensi dell'articolo 2389, comma terzo Cod. civ. .
- può partecipare alle riunioni del Comitato interamente ovvero per tramite del Presidente del Collegio Sindacale o di altro Sindaco dallo stesso designato.

#### **B.3.5. La Direzione risorse umane**

La Direzione per le risorse umane della Società è incaricata di attuare operativamente quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea dei Soci.

#### **B.3.6. Le prassi di mercato**

In occasione dell'aggiornamento della Politica di Remunerazione approvata nel 2024 la Società ha condotto un'analisi comparativa dei livelli retributivi del Consiglio di Amministrazione, incluse le cariche e i Comitati endoconsiliari, del Collegio Sindacale, degli amministratori delegati e dei dirigenti esecutivi di società quotate comparabili per dimensioni, profilo reddituale, complessità organizzativa nonché struttura di Governance. L'analisi comparativa si è anche soffermata sulle best practice consolidatesi nel periodo trascorso dalla precedente revisione effettuata nel 2021, in materia di politiche per la remunerazione.

Tra le società considerate a fini comparativi si annoverano Avio, Datalogic, Emak, Elica, Eurogroup Laminations, Fiera Milano, Fine Foods & Pharmaceuticals, Openjobmetis, Orsero, Saes Getters, SECO.

## **C. SECONDA SEZIONE: RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI PER NELL'ANNO 2025**

### **C.1 INTRODUZIONE**

La presente Sezione fornisce informazioni circa gli eventi e le attività svolte nell'anno 2025, ai fini della *disclosure* dei compensi corrisposti nel corso del medesimo esercizio dalla Società. Con particolare riferimento alle componenti variabili di breve termine maturate sulla base dei risultati di *performance* del periodo di riferimento, viene fornita informazione sul livello di raggiungimento dell'obiettivo economico collettivo (EBIT) sottostante. Tale scelta risponde alla volontà di Sabaf di fornire al mercato, ai propri Soci e altri *stakeholder* un'informativa ancor più chiara e trasparente.

La presente Sezione, articolata in due sottosezioni nominativamente per gli Amministratori e i Sindaci:

- fornisce la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, evidenziandone la coerenza con la politica generale in materia di remunerazione di Sabaf e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società;
- illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2025) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento.

## C.2 PRIMA SOTTOSEZIONE: ATTUAZIONE DELLA POLITICA GENERALE DI REMUNERAZIONE

### C.2.1 Le componenti della remunerazione degli Amministratori per l'esercizio 2025

Agli Amministratori in carica per l'esercizio 2025 è stato riconosciuto un compenso fisso annuo lordo unitario di Euro 25.000,00, deliberato dall'Assemblea dei Soci dell'8 maggio 2024. Sono stati inoltre riconosciuti i seguenti compensi aggiuntivi per le cariche rivestite o per la partecipazione ai Comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione:

- al Presidente Claudio Bulgarelli Euro 80.000,00;
- all'Ex Amministratore Delegato Pietro Iotti Euro 8.000,00;
- al Presidente del Comitato Controllo e Rischi (Federica Menichetti) Euro 21.000,00, agli altri membri del Comitato (Laura Ciambellotti e Daniela Toscani) Euro 16.000,00 cadauno;
- al Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine (Daniela Toscani) Euro 16.000,00, agli altri membri del Comitato (Laura Ciambellotti, Francesca Michela Maurelli, Alessandro Potestà e Cinzia Saleri) Euro 12.000,00 cadauno;
- ai membri del Comitato Sostenibilità (Pietro Iotti, Gianluca Beschi e Francesca Michela Maurelli) Euro 11.000,00 cadauno.

Per i consiglieri esecutivi assunti con la qualifica di Dirigente, è riconosciuta anche una retribuzione fissa da lavoro dipendente, e un compenso fisso per le cariche ricoperte in società controllate del Gruppo.

Con riferimento alle componenti variabili, destinate ai soli Amministratori Esecutivi, si evidenzia quanto segue:

- a) in relazione al piano di incentivazione variabile annuale fissato per l'anno 2024 sono maturati compensi nell'esercizio precedente (ed erogati nell'anno 2025) pari a 275.133,00. In particolare:
  - l'Ex Amministratore Delegato Pietro Iotti ha maturato compensi variabili pari a Euro 179.512,00 per il parziale raggiungimento degli obiettivi del piano MBO 2024. L'obiettivo di *business*, rappresentato dall'EBIT *di budget* (22,914 milioni di Euro) è stato raggiunto al 92% e ha dato diritto alla maturazione di un bonus pari all'84%, gli obiettivi individuali sono stati raggiunti al 100%;
  - il Consigliere Gianluca Beschi ha maturato compensi variabili pari a Euro 95.621,00, per il parziale raggiungimento degli obiettivi del piano MBO 2024. L'obiettivo di *business*, rappresentato dall'EBIT *di budget* (22,914 milioni di Euro) è stato raggiunto al 92% e ha dato diritto alla maturazione di un bonus pari all'84%, gli obiettivi individuali sono stati raggiunti al 100%;
- b) con riferimento al piano di incentivazione variabile annuale relativo all'esercizio 2025 sono maturati compensi nell'esercizio 2025 pari a Euro 199.590,00, che saranno erogati nell'esercizio 2026. In particolare:
  - l'Ex Amministratore Delegato Pietro Iotti ha maturato compensi variabili pari a Euro 115.097,00 per il parziale raggiungimento degli obiettivi del piano MBO 2025. L'obiettivo di *business*, rappresentato dall'EBIT *di budget* (26,348 milioni di Euro) è stato raggiunto all'80% e ha dato diritto alla maturazione di un bonus pari al 60%, gli obiettivi individuali sono stati raggiunti al 59%;
  - Il Consigliere Gianluca Beschi ha maturato compensi variabili pari a Euro 84.493,00, per il parziale raggiungimento degli obiettivi del piano MBO 2025. L'obiettivo di *business*, rappresentato dall'EBIT *di budget* (26,348 milioni di Euro) è stato raggiunto all'80% e ha dato diritto alla maturazione di un bonus pari al 60%, gli obiettivi individuali sono stati raggiunti al 100%;
- c) con riferimento al piano di incentivazione azionaria 2024-2026, tra i cui beneficiari vi sono l'Ex Amministratore Delegato e il Consigliere Gianluca Beschi sono stati assegnati nel 2024 diritti a ricevere azioni, la cui attribuzione è subordinata al raggiungimento di obiettivi aziendali (basati su EBITDA, ROI e obiettivi di sostenibilità) nell'arco del triennio 2024-2026 coerenti con gli obiettivi del piano industriale. Per maggiori dettagli, si rimanda alle informazioni contenute nel Documento informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti.

La proporzione tra i compensi di natura fissa e i compensi di natura variabile corrisposti nel corso dell'esercizio 2025 nell'ambito della remunerazione totale degli Amministratori Esecutivi è la seguente:

- Ex Amministratore Delegato Pietro Iotti: compensi di natura fissa 74%, compensi di natura variabile 26%;
- Consigliere Gianluca Beschi: compensi di natura fissa 77%, compensi di natura variabile 23%.

La percentuale di compensi di natura variabile è stata determinata come rapporto tra il totale della colonna “*Bonus e altri incentivi*” e della colonna “*Totale*” della Tabella 1 contenuta nella seconda parte della presente Relazione.

Nel 2025 agli Amministratori Esecutivi sono stati erogati compensi da società controllate per complessivi Euro 110.000,00.

Si segnala inoltre che, nel corso dell'esercizio 2025, con riferimento agli Amministratori Esecutivi:

- non sono state attribuite indennità e/o altri benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile della remunerazione;
- non si sono verificate deroghe alla politica di remunerazione.

## C.2.2 La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2025

La remunerazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (due Direttori Commerciali) per l'anno 2025 è stata la seguente:

- a) a titolo di retribuzione fissa da lavoro dipendente sono stati corrisposti complessivi Euro 317.268,00;
- b) con riferimento al piano di incentivazione variabile (MBO) del 2024, nel corso del 2025 sono stati erogati compensi complessivi per Euro 80.400,00 per il parziale raggiungimento degli obiettivi del piano MBO 2024. L'obiettivo di *business*, rappresentato dall'EBIT di *budget* (22,914 milioni di Euro), è stato raggiunto al 92% e ha dato diritto alla maturazione di un bonus pari all'84%, gli obiettivi individuali sono stati raggiunti mediamente all' 84,72%;
- c) con riferimento al piano di incentivazione variabile (MBO) del 2025, sono maturati compensi complessivi di Euro 60.456,00 per il parziale raggiungimento degli obiettivi del piano MBO 2025, la cui erogazione è differita e condizionata al permanere del rapporto di lavoro. L'obiettivo di *business*, rappresentato dall'EBIT di *budget* (26,348 milioni di Euro) è stato raggiunto all'80% e ha dato diritto alla maturazione di un bonus pari al 60%, gli obiettivi individuali sono stati raggiunti mediamente al 65,41%;
- d) con riferimento al piano di incentivazione azionaria 2024-2026, tra i cui beneficiari vi sono i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati assegnati nel 2024 diritti a ricevere azioni, la cui attribuzione è subordinata al raggiungimento di obiettivi aziendali (basati su EBITDA, ROI e obiettivi di sostenibilità) nell'arco del triennio 2024-2026, coerenti con gli obiettivi del piano industriale. Per maggiori dettagli, si rimanda alle informazioni contenute nel Documento informativo redatto ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

Nel 2025 ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati erogati compensi da società controllate per complessivi Euro 52.000,00.

La proporzione tra i compensi di natura fissa e i compensi di natura variabile, corrisposti nel corso dell'esercizio 2025, nell'ambito della remunerazione totale è la seguente: compensi di natura fissa 83%, compensi di natura variabile 17%.

La percentuale di compensi di natura variabile è stata determinata come rapporto tra il totale della colonna "*Bonus e altri incentivi*" e della colonna "*Totale*" della Tabella 1 contenuta nella seconda parte della presente Relazione.

Si segnala che agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- non sono state attribuite altre indennità e/o altri benefici per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile della remunerazione.

### **C.2.3 La remunerazione dei Sindaci per l'esercizio 2025**

La remunerazione riconosciuta ai Sindaci è rappresentata da un compenso fisso determinato dall'Assemblea dei Soci dell'8 maggio 2024 pari a complessivi Euro 94.000,00, di cui Euro 40.000,00 al Presidente del Collegio Sindacale ed Euro 27.000,00 a ciascuno dei Sindaci effettivi.

#### C.2.4 Variazione annuale dei compensi erogati dalla Società

Informazioni di confronto rispetto agli esercizi precedenti:

<i>(valori in migliaia di Euro)</i>	<b>Variazione %</b>	<b>Variazione %</b>	<b>Variazione %</b>	<b>Variazione %</b>	<b>Variazione %</b>
	<b>2025 vs. 2024</b>	<b>2024 vs. 2023</b>	<b>2023 vs. 2022</b>	<b>2022 vs. 2021</b>	<b>2021 vs. 2020</b>
Amministratore Delegato p.t. Pietro Iotti <i>Remunerazione totale (a)</i>	+24,6%	-19,3%	+28,7%	-18,4%	+24,8%
Consigliere Gianluca Beschi <i>Remunerazione totale (b)</i>	+16,3%	+6,5%	+1,2%	-18,8%	+22,3%
Dirigenti con Responsabilità Strategiche <i>Remunerazione totale (c)</i>	+11,8%	-13,2%	-25,6%	-5,6%	+5,8%
Fatturato Gruppo Sabaf	-2,4%	+19,8%	-6,0%	-3,9%	+42,4%
Fatturato Sabaf S.p.A.	-0,9%	+6,8%	-16,5%	-17,3%	+40,4%
EBITDA Gruppo Sabaf	-6,7%	+47,6%	-26,1%	-25,9%	+45,9%
EBITDA Sabaf S.p.A.	-20,6%	+67,1%	-35,2%	-63,1%	+45,9%
EBIT Gruppo Sabaf	-8,9%	+60,4%	-49,5%	-41,6%	+86,7%
EBIT Sabaf S.p.A.	-149,9%	+198,5%	-329,6%	-94,3%	+109,3%
Utile netto Gruppo Sabaf	-25,2%	+123,3%	-79,7%	-36,2%	+71,2%
Utile netto Sabaf S.p.A.	+702,3%	-62,1%	+55,9%	-77,6%	+56,7%
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti <i>(esclusi i soggetti contrassegnati con le lettere a), b), e c) nella presente tabella)</i>	-0,9%	+7,3%	+0,6%	-0,8%	+10,3%

La remunerazione annua lorda media dei dipendenti risulta sostanzialmente invariata rispetto a quella del 2024.

### C.3 SECONDA SOTTOSEZIONE: DATI ANALITICI DELL'ATTUAZIONE DELLA POLITICA GENERALE DI REMUNERAZIONE 2025

Per il dettaglio dei compensi corrisposti nell'esercizio 2025, si rimanda alle tabelle sottostanti (Tab. 1, Tab. 2 e Tab. 3), in cui sono indicati nominativamente i compensi corrisposti ad Amministratori, Sindaci, e, a livello aggregato, agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, tenuto conto di eventuali cariche ricoperte per una frazione di anno. È fornita inoltre separata indicazione dei compensi percepiti da società controllate e/o collegate a eccezione di quelli rinunciati o riversati alla Società.

Con particolare riferimento alla **Tabella 1**, nella colonna:

- **"Compensi fissi"** sono riportati, per la parte di competenza dell'esercizio 2025, gli emolumenti fissi deliberati dall'Assemblea dei Soci (e ripartiti con delibera del Consiglio di Amministrazione), ivi inclusi i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche (ex art. 2389, comma 3, Cod. civ.); le retribuzioni da lavoro dipendente spettanti nell'anno, al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente;
- **"Compensi per la partecipazione ai Comitati"**, è riportato, per la parte di competenza dell'esercizio 2025, il compenso spettante agli Amministratori per la partecipazione ai Comitati istituiti internamente al Consiglio di Amministrazione;
- **"Bonus e altri incentivi"** sono incluse le quote di retribuzioni variabili maturate nell'esercizio, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3, colonne *"Bonus dell'anno - erogabile/erogato"*, *"Bonus di anni precedenti - erogabili/erogati"* e *"Altri Bonus"*;
- **"Benefici non monetari"** è riportato, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale, il valore delle polizze assicurative in essere e delle autovetture aziendali assegnate;
- **"Altri compensi"** sono riportate, per la parte di competenza dell'esercizio 2025, tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite;
- **"Totale"** è indicata la somma degli importi delle precedenti voci.

Per il dettaglio delle altre voci si rimanda all'allegato 3A, schemi 7-bis e 7-ter del Regolamento Emittenti.

Nella **Tabella 2** sono riportate le informazioni relative al piano di *stock grants* deliberato dall'Assemblea dei Soci e rivolto agli Amministratori Esecutivi e ai dirigenti del Gruppo che rivestono o rivestiranno funzioni chiave nell'attuazione del piano industriale. In particolare, nella colonna:

- **"Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio"** sono riportati gli strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti e *non vested* nel corso dell'esercizio, con indicazione del periodo di *vesting*;
- **"Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio"** sono indicati gli strumenti finanziari assegnati nel corso dell'anno, con indicazione del *fair value* alla data di assegnazione, del periodo di *vesting*, della data di assegnazione e del prezzo di mercato all'assegnazione;
- **"Strumenti finanziari vested nel corso dell'anno e non attribuiti"** sono declinati numero e tipologia di strumenti *vested* nell'esercizio e non attribuiti;
- **"Strumenti finanziari vested nel corso dell'anno e attribuibili"** sono riportate informazioni sugli strumenti *vested* nel corso dell'esercizio di riferimento e attribuibili, con indicazione del valore alla data di maturazione.

Per **"periodo di vesting"** si intende il periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al sistema di incentivazione e quello in cui il diritto matura. Gli strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e non attribuiti sono gli strumenti finanziari per i quali il periodo di *vesting* si è concluso nel corso dell'esercizio e che non sono stati attribuiti al destinatario per la mancata realizzazione delle condizioni a cui l'attribuzione dello strumento era condizionata (a esempio, il mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*).

Il valore alla data di maturazione è il valore degli strumenti finanziari maturato, anche se non ancora corrisposto (ad esempio, per la presenza di clausole di *lock up*), alla fine del periodo di *vesting*.

Per il dettaglio delle altre voci si rimanda all'allegato 3A, schemi 7-bis e 7-ter del Regolamento Emittenti.

All'interno della **Tabella 3** sono riportate le informazioni in merito ai piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in particolare sono riportate:

(a) per la sezione “**Bonus dell’anno**”:

- nella colonna “**Erogabile / erogato**” il *bonus* di competenza dell’esercizio maturato per gli obiettivi realizzati nell’esercizio ed erogato o erogabile perché non soggetto a ulteriori condizioni (compenso cd. *upfront*);
- nella colonna “**Differito**” è indicato il bonus legato a obiettivi da realizzare nell’esercizio ma non erogabile perché soggetto a ulteriori condizioni (cd. *bonus differito*).

(b) per la sezione “**Bonus di anni precedenti**”

- nella colonna “**Non più erogabili**” è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all’inizio dell’esercizio e non più erogabili per la mancata realizzazione delle condizioni a cui sono soggetti;
- nella colonna “**Erogabile/Erogati**” è indicata la somma dei *bonus* differiti in anni precedenti ancora da erogare all’inizio dell’esercizio ed erogati nel corso dell’esercizio o erogabili;
- nella colonna “**Ancora differiti**” è indicata la somma dei *bonus* differiti in anni precedenti ancora da erogare all’inizio dell’esercizio e ulteriormente differiti;
- ultimo, nella colonna “**Altri Bonus**” sono indicati i *bonus* di competenza dell’esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti *ex ante*.

Infine, nella **Tabella 4** sono indicate, ai sensi dell’art 84-*quater*, quarto comma, del Regolamento Emittenti, le partecipazioni in Sabaf S.p.A. che risultano detenute da Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai rispettivi coniugi non legalmente separati e figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, società fiduciarie o per interposta persona, risultante dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi soggetti. Sono inclusi tutti i soggetti che, nel corso dell’esercizio, hanno ricoperto la carica anche solo per una frazione dell’anno. Il numero delle azioni è indicato nominativamente per gli Amministratori e in forma aggregata per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

**C.3.1 TAB. 1 - Compensi lordi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

(dati espressi in Euro)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Consiglio di Amministrazione</b>												
<b>Claudio Bulgarelli</b>	<b>Presidente</b>	1 gen - 31 dic 2025	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				105.000 <sup>(a)</sup>	0	0	0	0	0	105.000	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				105.000	0	0	0	0	0	105.000	0	0

(a) Di cui Euro 25.000 quale compenso di amministratore ed Euro 80.000 quale compenso per la carica di Presidente

<b>Pietro Iotti</b>	<b>amministratore delegato pro tempore</b>	1 gen - 31 dic 2025	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				436.000 <sup>(a)</sup>	11.000 <sup>(b)</sup>	179.512	0	13.695	0	640.207	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				59.000	0	0	0	0	0	59.000	0	0
(III) Totale				495.000	11.000	179.512	0	13.695	0	699.207	0	0

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					

(a) Di cui Euro 25.000 quale compenso di amministratore, Euro 8.000 quale compenso per la carica di amministratore delegato e Euro 403.000 quale compenso per la carica di direttore generale (inclusivi di € 30.000 relativi alla Remunerazione per patto di non concorrenza)

(b) Euro 11.000 quale Presidente del Comitato Sostenibilità

<b>Gianluca Beschi</b>	<b>Consigliere</b>	1 gen - 31 dic 2025	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				249.000 <sup>(a)</sup>	11.000 <sup>(b)</sup>	95.621	0	5.756	0	361.377	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				51.000	0	0	0	0	0	51.000	0	0
(III) Totale				300.000	11.000	95.621	0	5.756	0	412.377	0	0

(a) Di cui Euro 25.000 quale compenso di amministratore ed Euro 224.000 quale compenso per la carica di Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo

(b) Euro 11.000 quale membro del Comitato Sostenibilità

<b>Alessandro Potestà<sup>(c)</sup></b>	<b>Consigliere</b>	1 gen - 31 dic 2025	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				25.000 <sup>(a)</sup>	12.000 <sup>(b)</sup>	0	0	0	0	37.000	0	0
(I) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				25.000	12.000	0	0	0	0	37.000	0	0

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					

(a) Euro 25.000 quale compenso di amministratore

(b) Euro 12.000 quale membro del Comitato Remunerazione e Nomine

(c) I compensi corrisposti al Consigliere Alessandro Potestà sono riversati alla società Quaestio Capital Management SGR S.p.A.

<b>Cinzia Saleri</b>	<b>Consigliere</b>	1 gen - 31 dic 2025	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				25.000 <sup>(a)</sup>	12.000 <sup>(b)</sup>	0	0	0	0	37.000	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				25.000	12.000	0	0	0	0	37.000	0	0

(a) Euro 25.000 quale compenso di amministratore

(b) Euro 12.000 quale membro del Comitato Remunerazione e Nomine

<b>Laura Ciambellotti</b>	<b>Consigliere</b>	8 mag - 31 dic 2025	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				25.000 <sup>(a)</sup>	28.000 <sup>(b)</sup>	0	0	0	0	53.000	0	0

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				25.000	28.000	0	0	0	0	53.000	0	0

(a) Euro 25.000 quale compenso di amministratore

(b) Di cui Euro 16.000 quale membro del Comitato Controllo e Rischi ed Euro 12.000 quale membro del Comitato Remunerazione e Nomine

<b>Francesca Michela Maurelli</b>	<b>Consigliere</b>	8 mag - 31 dic 2025	Approvazione bilancio 2026										
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				25.000 <sup>(a)</sup>	23.000 <sup>(b)</sup>	0	0	0	0	0	48.000	0	0
(I) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				25.000	23.000	0	0	0	0	0	48.000	0	0

(a) Euro 25.000 quale compenso di amministratore

(b) Di cui Euro 11.000 quale membro del Comitato Sostenibilità ed Euro 12.000 quale membro del Comitato Remunerazione e Nomine

<b>Federica Menichetti</b>	<b>Consigliere</b>	8 mag - 31 dic 2025	Approvazione bilancio 2026									
----------------------------	--------------------	---------------------	----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				25.000 <sup>(a)</sup>	21.000 <sup>(b)</sup>	0	0	7.500 <sup>(c)</sup>	0	53.500	0	0
(I) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	2.500 <sup>(d)</sup>	0	2.500	0	0
(III) Totale				25.000	21.000	0	0	10.000	0	56.000	0	0

(a) Euro 25.000 quale compenso di amministratore

(b) Euro 21.000 quale Presidente del Comitato Controllo e Rischi

(c) Euro 7.500 quale componente dell'Organismo di Vigilanza di Sabaf S.p.A.

(c) Euro 2.500 quale componente dell'Organismo di Vigilanza della controllata Faringosi Hinges S.r.l.

<b>Daniela Toscani</b>	<b>Consigliere</b>	1 gen - 31 dic 2025	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				25.000 <sup>(a)</sup>	32.000 <sup>(b)</sup>	0	0	0	0	57.000	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				25.000	32.000	0	0	0	0	57.000	0	0

(a) Euro 25.000 quale compenso di amministratore

(b) Di cui Euro 16.000 quale membro del Comitato Controllo e Rischi ed Euro 16.000 quale Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine



Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai Comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
<b>Collegio Sindacale</b>											
<b>Alessandra Tronconi</b>	<b>Presidente</b>	1 gen - 31 dic 2025	Approvazione bilancio 2026								
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				40.000	0	0	0	0	40.000	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				9.997	0	0	0	0	9.997	0	0
(III) Totale				49.997	0	0	0	0	49.997	0	0
<b>Mauro Giorgio Vivenzi</b>	<b>Sindaco effettivo</b>	1 gen - 31 dic 2025	Approvazione bilancio 2026								
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				24.500	0	0	0	0	24.500	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				24.500	0	0	0	0	24.500	0	0
<b>Maria Alessandra Zunino De Pignier</b>	<b>Sindaco Effettivo</b>	1 gen - 31 dic 2025	Approvazione bilancio 2026								
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				25.333	0	0	0	0	25.333	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				25.333	0	0	0	0	25.333	0	0

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai Comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
<b>Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche<sup>1</sup></b>											
<b>Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 2)</b>	1 gen - 31 dic 2025	n.a.									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.			317.268 <sup>(a)</sup>	0	80.400	0	12.227	0	409.895	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate			52.000	0	0	0	0	0	52.000	0	0
(III) Totale			369.268	0	80.400	0	12.227	0	461.895	0	0

<sup>(a)</sup> compensi inclusivi di Euro 37.743 relativi alla Remunerazione per patto di non concorrenza

**C.3.2 TAB. 2 - 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**

Nome e Cognome	Carica	Piano	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 attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			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
Pietro Iotti	amministratore delegato pro tempore												
Compensi in Sabaf S.p.A		Piano Stock Grants 2024 (giugno 2024)	N. 63.000 diritti corrispondenti a n. 63.000 azioni	3 anni	0	-	-	-	-	0	0	-	-
Gianluca Beschi	Consigliere												
Compensi in Sabaf S.p.A		Piano Stock Grants 2024 (giugno 2024)	N. 30.000 diritti corrispondenti a n. 30.000 azioni	3 anni	0	-	-	-	-	0	0	-	-

Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 2)

Nome e Cognome	Carica	Piano	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 attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			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
		Piano Stock Grants 2024 (giugno 2024)	N. 32.000 diritti corrispondenti a n. 32.000 azioni	3 anni	0	-	-	-	-	0	0	-	-
<b>TOTALE</b>						-						-	-

**C.3.3 TAB. 3 - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti		Altri bonus	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogato		Ancora Differiti
<b>Pietro Iotti</b>	<b>amministratore delegato pro tempore</b>								
Compensi in Sabaf S.p.A.		Piano MBO 2024 (marzo 2025)	0	0		0	179.512	0	0
Compensi in Sabaf S.p.A.		Piano MBO 2025 (marzo 2026)	0	115.097	Marzo 2026	0	0	0	0
<b>Gianluca Beschi</b>	<b>Amministratore Esecutivo</b>								
Compensi in Sabaf S.p.A.		Piano MBO 2024 (marzo 2025)	0	0		0	95.621	0	0
Compensi in Sabaf S.p.A.		Piano MBO 2025 (marzo 2026)	0	84.493	Marzo 2026	0	0	0	0
<b>Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 2)</b>									
Compensi in Sabaf S.p.A.		Piano MBO 2024 (marzo 2025)	0	0		0	80.400	0	0
Compensi in Sabaf S.p.A.		Piano MBO 2025 (marzo 2026)	0	60.456	Marzo 2026	0	0	0	0
<b>Totale</b>			<b>0</b>	<b>260.046</b>		<b>0</b>	<b>355.533</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**C.3.4 TAB. 4 - Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Cognome e Nome	Carica	Tipo di Possesso	Società Partecipata	Num. azioni possedute	Num. azioni vendute	Num. azioni acquistate	Num. azioni possedute
				al 31 dicembre 2024			al 31 dicembre 2025
Pietro Iotti	amministratore delegato pro tempore	Indiretto tramite la società Petrae S.r.l.	Sabaf S.p.A.	187.000	-	1.000	188.000
		Diretto	Sabaf S.p.A.	54.528	-	510	55.038
Daniela Toscani	Amministratore	Indiretto tramite il coniuge	Sabaf S.p.A.	2.419	-	-	2.419
		Diretto	Sabaf S.p.A.	2.498	-	-	2.498
Claudio Bulgarelli	Amministratore	Indiretto tramite la società Fintel S.r.l.	Sabaf S.p.A.	898.722	-	-	898.722
		Diretto	Sabaf S.p.A.	2.379	-	-	2.379
Cinzia Saleri	Amministratore	Indiretto tramite la società Cinzia Saleri S.a.p.a.	Sabaf S.p.A.	2.265.409	-	-	2.265.409
Mauro Giorgio Vivenzi	Sindaco	Indiretto tramite il coniuge	Sabaf S.p.A.	600	-	-	600
Gianluca Beschi	Amministratore	Diretto	Sabaf S.p.A.	35.610	-	-	35.610
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Diretto	Sabaf S.p.A.	15.381	1.000	-	14.381