



Neodecortech S.p.A.

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

(predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e dell'articolo 84-quater del Regolamento approvato con delibera CONSOB del 14 maggio 1999, n. 11971 e in conformità all'Allegato 7-bis al predetto Regolamento)

Relazione approvata dal Consiglio di amministrazione di Neodecortech S.p.A. nella riunione del 26 marzo 2026, messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale (via Provinciale 2, Filago (BG) nonché sul sito *internet* (all'indirizzo www.neodecortech.it), sezione "*Investors – Assemblee azionisti*" e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato "*1info*" sul sito *internet* www.1info.it.

INDICE

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI E NOMINE:	4
INTRODUZIONE	9
EXECUTIVE SUMMARY PACCHETTO RETRIBUTIVO AMMINISTRATORI ESECUTIVI	11
1. Introduzione	12
2. Organi coinvolti nella predisposizione, approvazione, attuazione ed eventuale revisione della politica di remunerazione.....	12
3. Comitato remunerazioni e nomine	15
3.1 Composizione e competenze	15
3.2 Funzionamento del Comitato remunerazioni e nomine e misure volte a evitare o gestire i conflitti di interesse.....	15
4. Compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti della Società e del Gruppo.....	17
5. Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica di remunerazione.....	17
6. Finalità perseguite con la politica, principi che ne sono alla base, durata ed eventuali cambiamenti della politica rispetto a quella da ultimo sottoposta all'assemblea	17
7. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo.....	20
7.1 Componente fissa.....	20
7.2 Componente variabile	21
7.3 Pay-mix	26
8. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.....	28
9. Descrizione degli obiettivi di performance finanziari e non finanziari, tenendo conto dei criteri relativi alla responsabilità d'impresa, in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili	28
9.1 Amministratore Delegato.....	29
9.2 Consigliere Delegato.....	31
9.3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche	33
10. Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione e misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi.....	35
11. Informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica di remunerazione, in particolare della politica in materia di componenti variabili, alla strategia aziendale, al perseguimento degli	

interessi a lungo termine della società e alla sostenibilità.....	35
12. MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE (I.E., MECCANISMI DI CLAW BACK).....	36
13. Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione	36
14. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.....	36
15. Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.....	38
16. Eventuali politiche retributive utilizzate come riferimento nella predisposizione della politica, e criteri utilizzati per la scelta e l'indicazione di tali società	38
17. Deroghe alla politica per circostanze eccezionali.....	38
18. Compensi dei componenti del collegio sindacale	39
SEZIONE II	40
1. Introduzione	40
2. Voci che compongono la remunerazione.....	40
2.1 Componente fissa.....	40
2.2 Componente variabile	42
2.3 Deroghe per circostanze eccezionali.....	43
2.4 Applicazioni di meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus o claw-back)	44
2.5 Confronto, per gli ultimi 5 esercizi o per il minor periodo di quotazione della Società o di permanenza in carica dei soggetti, tra la variazione annuale (i) della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni nella presente Relazione sono state fornite nominativamente; (ii) risultati della Società; (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente Relazione	44
2.6 Voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti sulla presente Sezione II dell'esercizio precedente	46

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI E NOMINE:

Cari azionisti,

Nella mia qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine (il "**Comitato**"), sono lieta di introdurre, anche a nome del Consiglio di amministrazione, la relazione sulla politica in materia di remunerazione di Neodecortech S.p.A. ("**Neodecortech**" o la "**Società**") e del Gruppo a quest'ultima facente capo per l'esercizio 2026 e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2025.

Il Comitato, composto - oltre alla sottoscritta - dai consiglieri Avv. Vittoria Giustiniani e dott.ssa Cinzia Morelli, ha elaborato e proposto al Consiglio di amministrazione una politica in materia di remunerazione della Società e del Gruppo per l'esercizio 2026 volta al rafforzamento dell'allineamento degli interessi del *top management* all'obiettivo prioritario del perseguimento del successo sostenibile, a beneficio degli Azionisti e delle diverse categorie di *stakeholders* rilevanti per la Società, tenendo conto della necessità di attrarre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto, in linea con le indicazioni del Codice di Corporate Governance promosso dal Comitato per la Corporate Governance (il "**Comitato CG**") istituito da Borsa Italiana S.p.A., cui la Società aderisce.

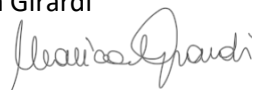
Nel definire la politica in materia di remunerazione per il 2026, come illustrata nella prima sezione del presente documento, il Comitato ha tenuto conto delle linee di indirizzo espresse dal Consiglio di Amministrazione uscente, delle *best practice* degli emittenti quotati comparabili per dimensioni a Neodecortech. Inoltre, con particolare riferimento alla remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il Comitato ha tenuto conto degli esiti dell'analisi istruita al fine di offrire un solido *benchmark* remunerativo relativo al sistema di incentivazione variabile di breve termine ('STI').

Alla luce degli elementi emersi da tale attività e al fine di rafforzare i principi ispiratori di *pay-for-performance* ed equità remunerativa, il Comitato ha ritenuto opportuno prevedere, anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche diversi dagli Amministratori Esecutivi, il riconoscimento di un importo aggiuntivo di remunerazione variabile nel caso di *overperformance*, ossia in caso di raggiungimento di risultati migliori rispetto al *target* previsto annualmente dal Consiglio sulla base del *budget* annuale.

A nome di tutto il Comitato remunerazioni e nomine porgo il mio più sentito ringraziamento agli azionisti e agli *stakeholder* per il prezioso contributo fornito al fine del miglioramento continuo della politica retributiva di Neodecortech e del Gruppo alla stessa facente capo.

Filago, 26 marzo 2026

Monica Girardi



Presidente del Comitato remunerazioni e nomine

DEFINIZIONI

Amministratori Esecutivi	indica gli amministratori della Società ai quali siano attribuite deleghe operative o gestionali ovvero ai quali il Consiglio di amministrazione attribuisca particolari incarichi. Alla data della presente Relazione, gli Amministratori Esecutivi della Società sono: (i) Luigi Cologni, Amministratore Delegato, e (ii) Massimo Giorgilli, Consigliere Delegato.
Assemblea	indica l'assemblea degli azionisti di Neodecortech.
Assemblea 2024	indica l'Assemblea tenutasi in data 19 aprile 2024.
Assemblea 2025	indica l'Assemblea tenutasi in data 29 aprile 2025.
BEG	indica Bio Energia Guarcino S.r.l., società indirettamente controllata da Neodecortech, avente sede legale in Guarcino (FR), via Madonna di Loreto 2, codice fiscale, partita IVA n. 02454520608 e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Frosinone 153355.
Borsa Italiana	indica Borsa Italiana S.p.A., con sede in Milano, Piazza degli Affari n.6.
Budget 2026	indica il <i>budget</i> della Società e del Gruppo relativo all'esercizio 2026 come da ultimo approvato dal Consiglio di amministrazione.
CDG	indica Cartiere di Guarcino S.p.A., società direttamente controllata da Neodecortech, avente sede legale in Guarcino (FR), via Madonna di Loreto 2, codice fiscale 01956120131 e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Frosinone n. 142922, partita IVA 02657520405.
Codice di Corporate Governance	indica il Codice di Corporate Governance delle società quotate, adottato dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> nel gennaio 2020 e promosso da Borsa Italiana, ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria disponibile sul sito <i>internet</i> www.borsaitaliana.it , nella sezione " <i>Borsa Italiana – Regolamento – Corporate Governance</i> ", cui la Società aderisce.
Collegio Sindacale	indica il collegio sindacale di Neodecortech.
Comitato controllo rischi e sostenibilità	indica il comitato con funzioni istruttorie, propositive e consultive in relazione al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e al perseguimento del successo sostenibile

	di Neodecortech.
Comitato parti correlate	indica il comitato istituito ai sensi della Procedura OPC.
Comitato remunerazioni e nomine o Comitato	indica il comitato con funzioni istruttorie, propositive e consultive in materia di remunerazione e nomine di Neodecortech.
Consiglio di amministrazione	indica il Consiglio di amministrazione di Neodecortech.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche ovvero 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, esclusi gli amministratori (esecutivi o meno) ed i Sindaci effettivi della Società.
EBITDA Consolidato	indica l'EBITDA del Gruppo, come definito e indicato nel Piano Consolidato 2024-2026, neutralizzato delle componenti "non ricorrenti", come da Delibera Consob 15519 del 27.6.06.
EBITDA Neodecortech	indica l'EBITDA di Neodecortech, come definito e indicato nel Piano Consolidato 2024-2026, neutralizzato delle componenti "non ricorrenti", come da Delibera Consob 15519 del 27.6.06.
EBITDA CDG	indica l'EBITDA di CDG, come definito e indicato nel Piano Consolidato 2024-2026, neutralizzato delle componenti "non ricorrenti", come da Delibera Consob 15519 del 27.6.06.
EBITDA BEG	indica l'EBITDA di BEG, come definito e indicato nel Piano Consolidato 2024-2026, neutralizzato delle componenti "non ricorrenti", come da Delibera Consob 15519 del 27.6.06.
Euronext Milan	indica il mercato regolamentato Euronext Milan, organizzato e gestito da Borsa Italiana.
Gruppo	indica, collettivamente, Neodecortech, BEG, CDG, NDT energy e Lamitex.
Indebitamento Finanziario Netto	indica il totale dei debiti finanziari onerosi verso banche e altri finanziatori, al netto delle liquidità immediatamente reperibili dall'Azienda.
Lamitex	indica Lamitex S.r.l., società direttamente controllata da Neodecortech, avente sede legale in Spilimbergo, via Zona Industriale Nord 54, codice fiscale 022021470300 e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Pordenone n. 89751, partita IVA 022021470300.

NDT energy	indica NDT energy S.r.l., società indirettamente controllata da Neodecortech, avente sede legale in Filago (BG), via Provinciale 2, codice fiscale, partita IVA e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Bergamo n. 04634200168.
Neodecortech ovvero Società	Neodecortech S.p.A., società di diritto italiano con azioni quotate sull'Euronext Milan – Segmento STAR, avente sede legale in Filago (BG), Via Provinciale 2, codice fiscale 00725270151 e partita iva n. 02833670165 e numero di registrazione presso il Registro delle Imprese di Bergamo 193331.
Patrimonio Netto Consolidato	indica la differenza tra gli attivi e passivi di un Gruppo aziendale.
Piano Consolidato 2024-2026	indica il piano industriale del Gruppo predisposto per gli esercizi 2024-2026 approvato dal Consiglio di amministrazione.
Piano di Azioni ESG 2024-2026	indica il piano di azioni da intraprendere nel corso degli esercizi 2024-2026 in ambito <i>Environmental, Social e Governance</i> approvato dal Consiglio di amministrazione in data 22 febbraio 2024.
Piano di Incentivazione 2024-2026	il piano di incentivazione predisposto per gli esercizi 2024-2026 avente ad oggetto, <i>inter alia</i> , i criteri per l'erogazione dell'incentivo monetario di breve e di medio-lungo termine, determinato in base al raggiungimento di specifici obiettivi di <i>performance</i> , a favore degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e in conformità con la Politica di Remunerazione.
Politica di Remunerazione	indica la Sezione I della Relazione, che illustra in modo chiaro e comprensibile: (a) la politica della Società e del Gruppo per l'esercizio 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 Codice civile, dei componenti del Collegio Sindacale; nonché (b) gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per la sua predisposizione, approvazione ed eventuale revisione, nonché la durata della medesima.
Politica di Remunerazione 2025	indica la politica sulla remunerazione della Società e del Gruppo per l'esercizio 2025, approvata, con voto vincolante, dall'Assemblea del 29 aprile 2025 e applicata nel corso dell'esercizio 2025.

Procedura OPC	indica la procedura in materia di operazioni con parti correlate adottata dalla Società in conformità alle previsioni di cui al Regolamento Consob OPC.
Regolamento Consob OPC	indica il “ <i>Regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate</i> ” adottato dalla CONSOB con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato e integrato.
Regolamento di Borsa	indica Regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana.
Regolamento Emittenti	indica il regolamento di attuazione del TUF, concernente la disciplina degli emittenti, approvato con delibera CONSOB del 14 maggio 1999, n. 11971, come successivamente modificato e integrato.
Relazione	indica la presente relazione sulla politica in materia di remunerazione della Società e del Gruppo per l’esercizio 2026 e sui compensi corrisposti nell’esercizio 2025.
Società di Revisione	indica la società di revisione legale dei conti di Neodecortech, ovvero BDO Italia S.p.A.
Statuto	indica lo statuto sociale di Neodecortech, così come da ultimo modificato in data 27 aprile 2023, disponibile sul sito <i>internet</i> della Società.
<i>Total Shareholder Return</i>	esprime l’indicatore che rappresenta il complessivo ritorno dell’investimento per un azionista, calcolato in base all’incremento del prezzo del titolo durante un arco temporale di riferimento e dai dividendi eventualmente corrisposti nel medesimo periodo
TUF	indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato.

INTRODUZIONE

La presente Relazione è stata approvata in data 26 marzo 2026 dal Consiglio di amministrazione di Neodecortech, su proposta del Comitato remunerazioni e nomine, è redatta in conformità alla normativa vigente e, in particolare, in adempimento a quanto disposto dall'articolo 123-ter del TUF e dell'articolo 84- quater del Regolamento Emittenti. La Politica di Remunerazione è stata predisposta in coerenza alle raccomandazioni, da ultimo, del Codice di Corporate Governance, cui la Società aderisce, ed è stata altresì adottata dalla Società in ottemperanza alle disposizioni di cui al Regolamento Consob OPC e alla Procedura OPC.

La presente Relazione è suddivisa in due sezioni:

- (i) la Sezione I illustra in modo chiaro e comprensibile (a) la politica adottata dalla Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2026 e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del Codice civile, dei componenti del Collegio Sindacale, nonché (b) gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per la predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica di Remunerazione, nonché la durata della medesima;
- (ii) la Sezione II illustra in modo chiaro e comprensibile i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso il 31 dicembre 2025, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società del Gruppo, nominativamente per i componenti del Consiglio di amministrazione e del Collegio Sindacale e in forma aggregata ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fornendo una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione. La Sezione II, ai sensi dell'articolo 84-quater, comma 4, del Regolamento Emittenti, riporta altresì, in apposite tabelle, i dati relativi alle partecipazioni detenute – in Neodecortech e nelle società del Gruppo - dai componenti del Consiglio di Amministrazione, dai componenti del Collegio Sindacale e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi dai componenti del Consiglio di amministrazione, dai componenti del Collegio Sindacale e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Come richiesto dall'articolo 123-ter, comma 4 lettera b-bis) del TUF, la Relazione illustra come la Società abbia tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla suddetta Sezione II.

La Politica sulla Remunerazione, ispirata da principi di *pay-for-performance* ed equità remunerativa, prevede l'estensione in modo sistematico ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, del meccanismo di *overperformance*, volto a premiare il superamento dei risultati attesi. In particolare, per taluni obiettivi previsti dallo STI, il raggiungimento di livelli di *performance* superiori al valore *target* dà luogo al riconoscimento di un importo aggiuntivo rispetto a quello previsto in caso di semplice raggiungimento del *target*. Tale incremento è determinato secondo un meccanismo "a scalare", in base al quale l'importo premiale aumenta progressivamente al crescere della *performance* oltre il *target*, sulla base di fasce di predefinite che attribuiscono importi premiali differenti per ciascun livello di risultato.

Ai fini della Relazione, si rappresenta che:

- (i) il Consiglio in carica alla data dell'approvazione della presente Relazione è composto da 7 membri: Gianluca Valentini (Presidente), Luigi Cogni (Amministratore Delegato), Massimo Giorgilli (Consigliere Delegato), Monica Girardi (Amministratore Indipendente), Francesco Megali (Amministratore Indipendente), Cinzia Morelli (Amministratore Indipendente), Vittoria Giustiniani (amministratore non esecutivo). Il Consiglio di amministrazione rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2027;
- (ii) il Collegio Sindacale in carica alla data dell'approvazione della presente Relazione è composto da Edda Delon (Presidente), Stefano Santucci (sindaco effettivo), Federica Menichetti (sindaco effettivo), Riccardo Losi (sindaco supplente) e Pier Paolo Gori (sindaco supplente). Il Collegio Sindacale rimarrà in carica fino all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al 31 dicembre 2025.

La Politica di Remunerazione, di cui alla Sezione I della presente Relazione, sarà sottoposta al voto dell'Assemblea dei soci convocata, ai sensi dell'art. 2364 del Codice civile per l'approvazione del bilancio di esercizio 2025, il 28 aprile 2026 alle ore 10, in unica convocazione presso la sede della Società in Filago (BG), Via Provinciale 2, 24040. Ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3-bis e 3-ter, del TUF, l'Assemblea è infatti tenuta ad esprimersi, con deliberazione vincolante, in senso favorevole o contrario in merito alla Sezione I della Relazione, mentre ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 6, del TUF è tenuta a esprimersi, con deliberazione non vincolante, in senso favorevole o contrario in merito alla Sezione II della Relazione. A tal fine, in base all'articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti, la Relazione è stata messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale (via Provinciale 2, Filago (BG)) nonché sul sito internet all'indirizzo www.neodecortech.it, sezione "*Investors - Assemblee azionisti*" e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato "1info" sul sito internet www.linio.it, entro il 21 (ventunesimo) giorno precedente la data dell'Assemblea.

EXECUTIVE SUMMARY PACCHETTO RETRIBUTIVO AMMINISTRATORI ESECUTIVI

Si riporta di seguito una tabella riepilogativa della struttura del pacchetto retributivo complessivamente attribuito per l'esercizio 2026 agli Amministratori Esecutivi ai sensi della presente Politica di Remunerazione.

RIEPILOGO DELLA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI PER L'ESERCIZIO 2026							
Carica	Fisso		Variabile di breve periodo		Variabile di medio-lungo periodo ⁽¹⁾		Totale
	Valori percentuali ⁽²⁾						
Amministratore delegato (Luigi Cologni)	355.000	58%	130.000	21%	130.000	21%	100%
Consigliere Delegato (Massimo Giorgilli)	280.000	60%	95.000	20%	95.000	20%	100%

¹ I dati relativi alla componente variabile di medio-lungo termine sono stati calcolati, ai fini della predisposizione dello schema riepilogativo, prendendo in considerazione l'importo erogabile in un singolo esercizio a favore degli Amministratori Esecutivi in caso di raggiungimento degli obiettivi di *performance* (qualitativi e quantitativi) a *target*. Il raggiungimento degli obiettivi di *performance* (qualitativi e quantitativi) per ciascun Amministratore Esecutivo verrà verificato dal Consiglio di amministrazione al termine dell'esercizio 2026, su proposta del Comitato remunerazioni e nomine.

² I valori percentuali sono stati calcolati tenendo in considerazione nell'ipotesi di raggiungimento da parte degli Amministratori Esecutivi degli obiettivi di *performance* (qualitativi e quantitativi) a *target* e senza considerare l'importo variabile aggiuntivo che potrebbe essere riconosciuto agli Amministratori Esecutivi in caso di superamento, oltre una determinata soglia, degli obiettivi di *performance* a *target* per l'esercizio 2026. Il raggiungimento degli obiettivi di *performance* (qualitativi e quantitativi) per ciascun Amministratore Esecutivo verrà verificato dal Consiglio di amministrazione al termine dell'esercizio 2026, su proposta del Comitato remunerazioni e nomine.

SEZIONE I

1. INTRODUZIONE

La Politica di Remunerazione definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene Neodecortech nella determinazione della prassi retributiva dei membri del Consiglio di amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei membri del Collegio Sindacale. Essa contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società e del Gruppo, ed è determinata anche tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti di Neodecortech, nonché della necessità di disporre, trattenerne e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richiesta dal ruolo ricoperto nella Società e/o nel Gruppo.

2. ORGANI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE, ATTUAZIONE ED EVENTUALE REVISIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica di Remunerazione di Neodecortech sono l'Assemblea, il Consiglio di amministrazione, il Comitato Remunerazioni e Nomine, il Collegio Sindacale e la Società di Revisione. Essi sono altresì responsabili della corretta attuazione della Politica di Remunerazione e vigilano affinché alla medesima sia data adeguata esecuzione. Si riporta di seguito una breve descrizione dei compiti che, ai sensi della normativa vigente applicabile, sono demandati a tali organi in materia di remunerazione.

Assemblea degli azionisti

L'Assemblea degli azionisti:

- (a) approva, ai sensi dell'articolo 2364, primo comma, n. 3, del Codice civile e dell'articolo 28 dello Statuto, il compenso dei membri del Consiglio di amministrazione (anche mediante l'eventuale determinazione di un importo complessivo stabilito ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del Codice civile) e del Collegio Sindacale;
- (b) ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3-bis e 3-ter, del TUF, in occasione dell'approvazione del bilancio, delibera, con voto vincolante, sulla Sezione I della Relazione predisposta dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazioni e nomine. Qualora l'Assemblea non approvi la politica di remunerazione sottoposta al proprio voto vincolante, la Società continua a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente politica di remunerazione approvata dall'Assemblea o, in mancanza, può continuare a corrispondere remunerazioni conformi alle prassi vigenti. La Società sottopone al voto dei soci una nuova politica di remunerazione al più tardi in occasione della successiva Assemblea prevista dall'articolo 2364, comma 2, del Codice civile;
- (c) ai sensi dell'articolo 123-ter, sesto comma, del TUF, in occasione dell'approvazione del bilancio, delibera, con voto non vincolante, sulla Sezione II della Relazione, predisposta dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine; e
- (d) delibera, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, su eventuali piani di compensi basati su azioni o su altri strumenti finanziari destinati ad amministratori esecutivi, dipendenti e collaboratori del Gruppo.

Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di amministrazione, con il supporto del Comitato remunerazioni e nomine:

- (a) costituisce al proprio interno il Comitato remunerazioni e nomine;
- (b) elabora e approva la Politica di Remunerazione degli amministratori, dei componenti del Collegio Sindacale e del top management;
- (c) monitora l'implementazione e il rispetto della Politica di Remunerazione, avendo cura - in particolare - che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella stessa, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione;
- (d) elabora e approva, ovvero presenta all'Assemblea, piani di remunerazione basati su strumenti finanziari o monetari, di lungo o breve termine, a favore degli amministratori e del top management;
- (e) verifica il raggiungimento degli obiettivi di performance;
- (f) determina, esaminate le proposte del Comitato remunerazioni e nomine e sentito il Collegio Sindacale ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del Codice civile, qualora non vi abbia provveduto l'Assemblea, la suddivisione del compenso globale spettante ai membri del Consiglio di amministrazione; e
- (g) approva, su proposta del Comitato remunerazioni e nomine, le deroghe alla politica di remunerazione, previo parere favorevole del Comitato Parti Correlate, nei casi e con le modalità consentite dalle disposizioni vigenti, ivi inclusi la Procedura OPC.

Comitato remunerazioni e nomine

Il Comitato remunerazioni e nomine:

- (i) coadiuva il Consiglio di amministrazione nell'elaborazione della Politica di Remunerazione e di sue eventuali deroghe, ove consentito o richiesto dalle vigenti disposizioni;
- (ii) presenta proposte o esprime pareri in merito alla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- (iii) monitora la concreta applicazione della Politica di Remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- (iv) valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del *top management*;
- (v) esprime una valutazione su particolari e specifiche questioni in materia di trattamento economico per le quali il Consiglio di amministrazione abbia richiesto un suo esame;
- (vi) formula al Consiglio di amministrazione pareri e proposte non vincolanti in merito all'adozione (ed eventuale successiva integrazione) di eventuali piani di incentivazione (*stock option*, *stock grant*, di "azionariato diffuso" etc.), agli obiettivi a questi connessi, i quali sono finalizzati all'allineamento con gli interessi degli azionisti in un orizzonte di lungo termine, oltre che ai criteri di valutazione del loro raggiungimento;

- (vii) formula al Consiglio di amministrazione pareri in materia di determinazione delle eventuali indennità da erogarsi in caso di scioglimento anticipato del rapporto o cessazione della carica di amministratore (c.d. *golden parachutes*), definendo il limite massimo della somma complessivamente erogabile, in relazione ad un determinato importo o ad un determinato numero di anni di remunerazione, valuta gli eventuali effetti della cessazione sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari;
- (viii) formula al Consiglio di amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato, pareri in occasione di trattamenti da erogarsi nel contesto di eventuali accordi di risoluzione del rapporto di lavoro relativi al *top management*; e
- (ix) svolge gli eventuali ulteriori compiti che gli vengono attribuiti dal Consiglio di amministrazione.

La costituzione di tale comitato garantisce la più ampia informazione e trasparenza sui compensi spettanti agli Amministratori Esecutivi, nonché sulle rispettive modalità di determinazione. Resta tuttavia inteso che, in conformità all'articolo 2389, terzo comma, del Codice civile, il Comitato remunerazioni e nomine riveste unicamente funzioni propositive mentre il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori Esecutivi rimane in ogni caso in capo al Consiglio di amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Per quanto riguarda ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per la remunerazione si rinvia alla Sezione I, Capitolo 3, Paragrafi 3.1e 3.2 della presente Relazione.

Amministratori Esecutivi

Gli Amministratori Esecutivi:

- (a) sottopongono al Comitato remunerazioni e nomine proposte di eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari o, se del caso, coadiuvano il Comitato remunerazioni e nomine nella loro elaborazione, fermo restando il principio secondo cui nessun Amministratore Esecutivo prende parte alle riunioni del Comitato remunerazioni e nomine in cui vengono formulate proposte sulla propria remunerazione;
- (b) forniscono al Comitato remunerazioni e nomine ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica, con particolare riguardo alla remunerazione del *top management*; e
- (c) attuano la Politica di Remunerazione con riferimento al personale di propria competenza in coerenza con la Politica di Remunerazione stessa.

Collegio Sindacale

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

Società di Revisione

La Società di Revisione verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della Sezione II della Relazione.

3. COMITATO REMUNERAZIONI E NOMINE

3.1 *Composizione e competenze*

Il Comitato remunerazioni e nomine, attualmente in carica, è stato istituito con delibera del Consiglio di amministrazione del 29 aprile 2025 a seguito della nomina del nuovo Consiglio di amministrazione da parte dell'Assemblea tenutasi in data 29 aprile 2025. La composizione e nomina, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato remunerazioni e nomine sono disciplinati dal Codice di corporate governance e dal regolamento del Comitato remunerazioni e nomine, approvato, nella sua attuale versione, dal Consiglio di amministrazione del 30 marzo 2023³.

In linea con quanto previsto dalle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, il Comitato remunerazioni e nomine è composto da almeno 3 (tre) amministratori, tutti non esecutivi e in maggioranza indipendenti, il cui Presidente è scelto tra gli amministratori indipendenti. Sempre in linea con il Codice di Corporate Governance, il regolamento del Comitato per la Remunerazione prevede, inoltre, che almeno 1 (uno) componente del Comitato per la Remunerazione possieda adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria o di politiche retributive, valutata dal Consiglio di amministrazione al momento della nomina.

Alla data della presente Relazione, il Comitato Remunerazioni e Nomine è composto come indicato nella seguente tabella.

AMMINISTRATORE	DATA DI NOMINA	REQUISITI POSSEDUTI
Monica Girardi (Presidente)	29 aprile 2025	Amministratore Indipendente in possesso dei requisiti di conoscenza e competenza in materia contabile e finanziaria o di politiche retributive
Vittoria Giustiniani	29 aprile 2025	Amministratore non esecutivo in possesso dei requisiti di conoscenza e competenza in materia contabile e finanziaria o di politiche retributive
Cinzia Morelli	29 aprile 2025	Amministratore Indipendente in possesso dei requisiti di conoscenza e competenza in materia contabile e finanziaria o di politiche retributive

All'atto della nomina, il Consiglio di amministrazione ha valutato positivamente il possesso, in capo a tutti i membri del Comitato remunerazioni e nomine, dei requisiti di adeguata conoscenza e competenza in materia finanziaria e di politiche retributive.

Il Comitato remunerazioni e nomine, nella sua funzione di comitato per la remunerazione, svolge i compiti indicati al Sezione I, Capitolo 2, della presente Relazione.

3.2 *Funzionamento del Comitato remunerazioni e nomine e misure volte a evitare o gestire i conflitti di interesse*

Il Comitato si riunisce, su convocazione del Presidente, con la frequenza necessaria per lo svolgimento

³ Il regolamento del Comitato Remunerazioni e Nomine è disponibile sul sito *internet* della Società (all'indirizzo www.neodecortech.it), sezione "investors/documenti e procedure"

delle proprie funzioni e, in ogni caso, almeno due volte all'anno, ogniqualvolta il Presidente del Comitato lo ritenga opportuno o ne sia fatta richiesta da un altro componente del Comitato o dal Presidente del Consiglio di amministrazione. Il Comitato deve essere altresì convocato qualora ne sia fatta domanda dal Presidente del Collegio Sindacale.

Salvo in caso di assenza o impedimento, in cui il Comitato nomina un segretario scelto anche al di fuori del Comitato, il segretario del Comitato è il segretario del Consiglio di amministrazione, il quale cura la verbalizzazione delle riunioni.

Le riunioni del Comitato remunerazioni e nomine si svolgono in forma collegiale e del contenuto delle stesse e delle decisioni assunte dal Comitato viene effettuata una sintetica verbalizzazione. I verbali, sottoscritti dal Presidente e dal segretario, sono trascritti a cura del segretario nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del Comitato, conservato a cura della Società insieme agli altri libri sociali.

Ai lavori del Comitato sono invitati a partecipare i componenti del Collegio Sindacale. Il Presidente, anche su richiesta di ciascun componente del Comitato, può inoltre invitare a singole riunioni il Presidente del Consiglio di amministrazione, l'Amministratore Delegato, gli altri amministratori, i consulenti esterni o qualsiasi altro soggetto esterno rispetto all'organizzazione aziendale, la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato, con riferimento a tutti ovvero a singoli punti all'ordine del giorno, nonché, informandone l'Amministratore Delegato, gli esponenti delle funzioni aziendali competenti per materia.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato remunerazioni e nomine ha facoltà di accesso alle informazioni ed alle funzioni e strutture aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti.

Qualora lo ritenga necessario e/o opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, il Comitato remunerazioni e nomine può avvalersi del supporto di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive, avvalendosi del *budget* annuale del Comitato stabilito dal Consiglio di amministrazione.

Il Presidente del Comitato remunerazioni e nomine relaziona in merito all'attività svolta alla prima riunione utile del Consiglio di amministrazione.

Come indicato alla Sezione I, Capitolo 2, il Comitato remunerazioni e nomine non è l'unico soggetto coinvolto nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica di Remunerazione. La pluralità di soggetti coinvolti, oltre a rispondere al dettato normativo, assicura la più completa trasparenza dei processi decisionali relativi alla remunerazione degli amministratori, dei componenti del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica e garantisce che le decisioni in materia vengano assunte in modo trasparente, informato e tempestivo dagli organi preposti, i quali, attraverso un controllo reciproco, evitano l'insorgere di conflitti di interesse.

Allo stesso modo, in conformità con quanto disposto dal Codice di Corporate Governance, nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato remunerazioni e nomine in cui vengono formulate in via definitiva le proposte al Consiglio di amministrazione relative alla propria remunerazione.

Per maggiori informazioni relative alle attività svolte dal Comitato remunerazioni e nomine nel corso dell'esercizio 2025, si rinvia alla relazione sul governo societario e gli assetti proprietari al 31 dicembre 2025, messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale (via Provinciale 2, Filago (BG)) nonché sul sito *internet* (all'indirizzo www.neodecortech.it), sezione "Investors – Assemblee azionisti" e sul

meccanismo di stoccaggio autorizzato “1info” sul sito *internet www.1info.it*, nei termini di legge.

4. COMPENSO E CONDIZIONI DI LAVORO DEI DIPENDENTI DELLA SOCIETÀ E DEL GRUPPO

Nel determinare la Politica di Remunerazione, la Società tiene conto anche del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, in un contesto in cui Neodecortech mira al continuo sviluppo delle risorse, finalizzato alla creazione di un valore sostenibile, anche attraverso la fissazione di obiettivi, cui collegare l'erogazione della componente variabile della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in materia *environmental, social e governance*.

In particolare, la Politica di Remunerazione garantisce opportunità competitive sul mercato, nel pieno rispetto dei principi di pari opportunità, eguaglianza e non discriminazione, valorizzazione delle capacità professionali e riconoscimento del merito individuale. Tale finalità si realizza attraverso l'impiego di differenti strumenti diretti a creare le motivazioni e la fidelizzazione per conseguire una creazione di valore sostenibile nel tempo, quali ad esempio:

- (a) una struttura retributiva basata su diverse componenti con l'obiettivo di attrarre, trattenere e motivare le risorse qualificate;
- (b) l'inclusione, nei sistemi incentivanti di breve e medio-lungo periodo dell'Amministratore Delegato, del Consigliere Delegato e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, di obiettivi non finanziari, in particolare in materia *environmental, social e governance*, il cui auspicato raggiungimento si riflette positivamente sulle generali condizioni di lavoro dell'intera popolazione aziendale. Inoltre, il criterio utilizzato per la definizione del pacchetto economico riservato ai destinatari del Piano di Incentivazione 2024-2026 viene determinato tenendo in considerazione: (i) la specializzazione professionale; (ii) il ruolo ricoperto; e (iii) le responsabilità assegnate a ciascuno dei beneficiari;
- (c) la definizione della remunerazione di tutti i dipendenti della Società nel rispetto dei parametri retributivi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento applicabile di tempo in tempo;
- (d) l'eventuale sottoscrizione di patti di stabilità con l'Amministratore Delegato, il Consigliere Delegato e con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, al fine di assicurare continuità nel *management* della Società e trattenere le risorse considerate chiave per lo sviluppo di Neodecortech e del Gruppo.

5. ESPERTI INDIPENDENTI INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Nel definire la Politica sulla Remunerazione descritta nella presente Relazione da proporre al Consiglio di amministrazione, il Comitato remunerazioni e nomine si è avvalso – con particolare riferimento alla remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche diversi dagli Amministratori Esecutivi – della consulenza di Mercer Italia S.r.l. quale esperto indipendente.

6. FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA, PRINCIPI CHE NE SONO ALLA BASE, DURATA ED EVENTUALI CAMBIAMENTI DELLA POLITICA RISPETTO A QUELLA DA ULTIMO SOTTOPOSTA ALL'ASSEMBLEA

La Politica di Remunerazione è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in linea con le attuali e future esigenze della Società e del Gruppo e in grado di riconoscere il valore

manageriale dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze.

La Politica di Remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società e del Gruppo. Essa è funzionale ad attrarre, trattenere e motivare risorse in possesso di elevata professionalità, con particolare attenzione alle posizioni considerate chiave per lo sviluppo e la gestione del *business*, nonché di premiare il raggiungimento di obiettivi di *performance* individuali e aziendali legati ad indicatori economico-finanziari di crescita aziendale e a specifici obiettivi di carattere non finanziario. Nel dettaglio, la retribuzione è coerente con la complessità del ruolo e le responsabilità attribuite, con i risultati conseguiti e con la qualità dell'apporto professionale individuale.

La Politica di Remunerazione si pone come finalità principale l'allineamento degli interessi del *management* della Società con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti e gli altri *stakeholder* rilevanti di Neodecortech e del Gruppo nel medio-lungo termine. In tale ottica, il Consiglio di amministrazione e il Comitato remunerazioni e nomine definiscono la Politica di Remunerazione in modo che vi sia un costante allineamento tra gli obiettivi di *performance*, di breve e di medio-lungo termine, assegnati al *management* e i principali *driver* strategici della Società e del Gruppo.

In coerenza con le finalità sopra illustrate, la Politica di Remunerazione è definita sulla base dei seguenti principi di riferimento:

- (a) bilanciamento tra componente fissa e componente variabile della remunerazione: la componente fissa e la componente variabile della remunerazione (ivi inclusi i benefit e le altre componenti non monetarie della stessa, come ad esempio, i percorsi di sviluppo della carriera) sono adeguatamente bilanciate in funzione e coerenza degli obiettivi strategici di Neodecortech, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta. Inoltre, (i) la componente variabile è determinata in modo tale da premiare l'impegno e valorizzare l'apporto individuale ai risultati raggiunti a livello di Gruppo, senza prevalere sulla componente fissa della remunerazione; e (ii) le componenti variabili della remunerazione hanno un valore massimo predeterminato;
- (b) successo sostenibile: gli obiettivi di *performance* – ovvero i risultati economici e gli altri obiettivi anche non finanziari specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili – come meglio precisato più avanti, sono predeterminati, misurabili e collegati alla finalità di creare valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, nonché sono finalizzati a promuovere il successo sostenibile della Società e del Gruppo. In particolare, come meglio illustrato al Capitolo 7, Paragrafo 7.2, e al Capitolo 9 della presente Relazione, la retribuzione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è direttamente connessa sia a *performance* individuali, sia alla creazione di valore nel medio-lungo periodo per la Società e, quindi, per gli azionisti e gli altri *stakeholder* rilevanti di Neodecortech e del Gruppo;
- (c) rispetto e valorizzazione delle persone: Neodecortech riconosce che l'impegno e le potenzialità professionali rappresentano i criteri determinanti per lo sviluppo retributivo e di carriera. La remunerazione viene dunque determinata in modo da premiare l'apporto di ciascuno, anche

attraverso meccanismi che stabiliscano la corresponsione di diversi livelli di premi in funzione del grado di raggiungimento (parziale o integrale) degli obiettivi, ivi inclusa una componente premiale aggiuntiva in caso di superamento dei *target* fissati nel Budget;

- (d) monitoraggio continuo delle prassi e tendenze di mercato: Neodecortech ritiene che l'osservazione delle prassi e tendenze del mercato permetta di attrarre e mantenere risorse professionali qualificate e adeguatamente motivate, oltre che di definire livelli retributivi competitivi, nel rispetto dei principi di equità interna e di trasparenza. In particolare, il confronto con il mercato è realizzato utilizzando analisi elaborate da società indipendenti specializzate in materia o attraverso lo studio e le analisi delle informazioni presenti sul mercato;
- (e) compliance: la Società si attiene e si ispira alle *best practice* in materia di remunerazione, ivi incluse le norme di legge e regolamentari vigenti, tra cui le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, cui Neodecortech aderisce.

La Società prevede intese contrattuali idonee a consentire alla stessa di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere le eventuali somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati in ottemperanza all'Articolo 5, Raccomandazione n. 27, lett. e), del Codice di Corporate Governance (c.d. clausole di *claw-back* e *malus*).

La Politica di Remunerazione ha durata pari ad 1 (uno) anno e pertanto fino al 31 dicembre 2026.

Coerentemente con la struttura della Politica di Remunerazione 2025, la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2026 è volta ad omogeneizzare la retribuzione sia a livello di Gruppo sia a livello di singole figure (ossia gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche), valorizzando le competenze strategiche e garantendo la *retention* delle risorse chiave.

In ottica di costante miglioramento delle politiche di remunerazione è stato introdotto un elemento di novità rispetto alla Politica di Remunerazione 2025 che consiste nell'estensione – in modo strutturato – del meccanismo di *overperformance*, volto a premiare il superamento dei risultati attesi. In particolare, per taluni obiettivi previsti dallo STI, il raggiungimento di livelli di *performance* superiori al valore *target* dà luogo al riconoscimento di un importo aggiuntivo rispetto a quello previsto in caso di semplice raggiungimento del *target*. Tale incremento è determinato secondo un meccanismo "a scalare", in base al quale l'importo premiale aumenta progressivamente al crescere della *performance* oltre il *target*, sulla base di fasce di predefinite che attribuiscono importi premiali differenti per ciascun livello di risultato. Il Consiglio di amministrazione e il Comitato remunerazioni e nomine, nella definizione della Politica di Remunerazione, hanno tenuto conto degli orientamenti espressi dagli azionisti in occasione del voto assembleare sulla Sezione I della relazione relativa alla Politica di Remunerazione 2025 e sulla Sezione II della relazione relativa ai compensi corrisposti nell'esercizio 2024 (in entrambi i casi con voti favorevoli pari al 62,88% del capitale sociale della Società), che hanno confermato il gradimento dei soci sulla struttura, i principi e i livelli retributivi ivi previsti i quali, pertanto, rimangono inalterati.

7. DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE, CON PARTICOLARE RIGUARDO ALL'INDICAZIONE DELLA RELATIVA PROPORZIONE NELL'AMBITO DELLA RETRIBUZIONE COMPLESSIVA E DISTINGUENDO TRA COMPONENTI VARIABILI DI BREVE E DI MEDIO-LUNGO PERIODO

La retribuzione degli amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dei membri del Collegio Sindacale è adeguatamente bilanciata al fine di (i) assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo; nonché (ii) adeguare la stessa all'impegno e al lavoro richiesti per lo svolgimento dei relativi incarichi in conformità alle applicabili raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.

In particolare, nel presente Paragrafo è riportata la descrizione delle componenti che compongono il pacchetto retributivo complessivamente attribuito agli amministratori non esecutivi, agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Per maggiori informazioni sui compensi attribuiti ai membri del Collegio Sindacale si rinvia alla Sezione I, Capitolo 18, della presente Relazione. A fini di chiarezza, si evidenzia che la struttura retributiva degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si compone di:

- (a) una componente fissa definita in modo congruo rispetto alle deleghe attribuite, alla specializzazione professionale, al ruolo organizzativo ricoperto e alle responsabilità strategiche individuali;
- (b) una componente variabile, sia di breve sia di lungo termine, in forma monetaria definita entro limiti massimi, la quale persegue l'obiettivo di incentivare – anche attraverso meccanismi di *overperformance* – gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche a operare per il raggiungimento di obiettivi annuali al fine di massimizzare il valore del Gruppo, in linea con gli interessi degli azionisti e degli altri *stakeholder*;
- (c) ulteriori benefici non monetari, i quali consistono nell'erogazione di beni e/o servizi assegnati in conformità alla prassi di mercato e nel rispetto della normativa vigente.

7.1 *Componente fissa*

Come anticipato al Paragrafo che precede, la componente fissa della remunerazione viene diversamente modulata in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto e delle responsabilità attribuite all'interno della Società e del Gruppo e, in ogni caso, viene stabilita in misura sufficiente a remunerare in modo adeguato gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, anche nel caso in cui la componente variabile della remunerazione non sia erogata per effetto del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* e ciò, tra l'altro, al fine di disincentivare l'assunzione di comportamenti non coerenti con la propensione al rischio dell'impresa. In particolare, la componente fissa è determinata sulla base della dimensione del *business* gestito e della capacità di contribuzione ai risultati consolidati del Gruppo.

In particolare, il compenso dei membri del Consiglio di amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è formulato in modo da attrarre e motivare le migliori professionalità e competenze per un miglior esercizio delle rispettive cariche e il raggiungimento delle finalità della Politica di Remunerazione.

La componente fissa della remunerazione degli amministratori è stabilita dall'Assemblea e dal Consiglio di amministrazione ai sensi dell'articolo 28 dello Statuto e dell'articolo 2389 del Codice civile.

Nel dettaglio, ai sensi dell'articolo 2389, comma terzo, del Codice civile la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, è stabilita dal Consiglio di amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale. L'assemblea può, tuttavia, determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, ivi inclusi quelli investiti di particolari cariche.

In aggiunta al compenso spettante agli amministratori in quanto membri del Consiglio di amministrazione, la retribuzione complessiva degli stessi si compone del corrispettivo percepito per la partecipazione ai comitati endo-consiliari. Tale ulteriore emolumento viene corrisposto in misura fissa ed è commisurato all'impegno richiesto da ciascun membro; per questo motivo, è determinato in funzione della posizione ricoperta dagli amministratori all'interno di detti comitati, ovverosia a seconda che essi vi partecipino in qualità di presidente, cui sono attribuiti significativi oneri organizzativi e di propulsione delle attività, o in qualità di membro. Nessuno dei due Amministratori Esecutivi fa parte di alcun Comitato.

Si precisa che, a completamento del pacchetto retributivo, gli Amministratori Esecutivi sono altresì dipendenti della Società e, in particolare, gli stessi sono assunti a tempo indeterminato con la qualifica di dirigente rispettivamente da parte di Neodecortech e CDG.

Il compenso fisso dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (che non includono l'Amministratore Delegato e il Consigliere Delegato) viene proposto dall'Amministratore Delegato e successivamente approvato dal Consiglio di amministrazione con il supporto del Comitato remunerazioni e nomine.

Inoltre, possono essere stabiliti meccanismi di ri-addebito infragruppo nel caso di compensi erogati dalla Società agli amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di quest'ultima, a fronte dello svolgimento di incarichi loro attribuiti presso le società controllate da Neodecortech.

Nell'ottica di attrarre o trattenere figure chiave, la Società si riserva la facoltà di riconoscere agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, previa approvazione del Consiglio di amministrazione, con il supporto del Comitato remunerazioni e nomine, trattamenti specifici in fase di assunzione o in costanza di rapporto, tra cui, a titolo di esempio:

- (a) *welcome bonus*, anche connessi alla perdita di incentivi da parte del precedente datore di lavoro e/o collegati, ove possibile, all'impegno di mantenere il rapporto di lavoro con la Società per un periodo determinato;
- (b) componenti variabili garantite solo per il primo anno di assunzione;
- (c) *bonus* collegati alla stabilità del rapporto nel tempo nei limiti del 30% della retribuzione annua lorda di ciascun beneficiario.

7.2 *Componente variabile*

Il sistema di incentivazione adottato dalla Società al fine di massimizzare il valore del Gruppo, sia nel breve sia nel medio-lungo termine, in linea con gli interessi degli azionisti e degli altri *stakeholder* e in un'ottica di sviluppo sostenibile, si basa sul Piano di Incentivazione 2024-2026, in forma monetaria, i cui destinatari sono gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

In linea con i principi sopra delineati, in data 18 marzo 2024, il Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazioni e nomine ha approvato l'adozione del Piano di Incentivazione 2024-2026, in linea di continuità e a seguito della cessazione del Piano di Incentivazione 2021-2023. Il Piano di Incentivazione 2024-2026 ha ad oggetto, *inter alia*, i criteri per l'erogazione dell'incentivo

monetario di breve e di medio-lungo termine. L'adozione del Piano di Incentivazione 2024-2026 è finalizzata a favorire maggiore attrattività della Società con riferimento a soggetti esterni nonché la *retention* e l'incentivazione degli amministratori, dipendenti o collaboratori ritenuti significativi per il Gruppo, promuovendo la valorizzazione della Società e del Gruppo, la diffusione di una cultura di creazione del valore in tutte le decisioni strategiche e operative e l'allineamento degli interessi del *top management* con quelli degli azionisti in un orizzonte di lungo termine.

Il Piano di Incentivazione 2024-2026 può essere esteso anche a coloro che acquisiscano, nel periodo di vigenza dello stesso, tali ruoli nel periodo compreso tra la data di approvazione del bilancio di esercizio di Neodecortech al 31 dicembre 2023 e la data di approvazione da parte del Consiglio di amministrazione del bilancio consolidato relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2026. In tal caso, il premio monetario spettante agli stessi verrà riparametrato sul numero di mesi di effettiva partecipazione al Piano di Incentivazione 2024-2026 stesso.

Per poter godere del Piano di Incentivazione 2024-2026, gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche beneficiari dello stesso devono soddisfare i seguenti requisiti:

- (a) essere titolari di un rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato non in aspettativa, ovvero ricoprire la carica di Amministratore Esecutivo;
- (b) non aver comunicato le proprie dimissioni o aver cessato la carica di amministratore;
- (c) non essere stati destinatari di una comunicazione di licenziamento ovvero di revoca dal ruolo di Amministratore Esecutivo;
- (d) non aver concordato la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

La partecipazione al Piano di Incentivazione 2024-2026 da parte di ciascun beneficiario decorre dalla data determinata dal Consiglio di amministrazione.

In aggiunta a quanto precede, si precisa che, con riferimento alla componente variabile di breve e medio-lungo termine, la Società si riserva la facoltà di sottoscrivere patti di stabilità con l'Amministratore Delegato, il Consigliere Delegato e con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, al fine di assicurare continuità nel *management* della Società e trattenere le risorse considerate chiave per lo sviluppo di Neodecortech e del Gruppo, prevedendo l'eventuale erogazione in favore dei beneficiari di un corrispettivo non superiore al 30% della retribuzione annua lorda di ciascuno.

Componente variabile di breve termine (cd. short-term incentive)

Il Piano di Incentivazione 2024-2026 prevede che la componente della remunerazione variabile di breve termine sia correlata al raggiungimento da parte degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche degli obiettivi annuali di *performance*, elaborati al fine di tenere in considerazione, *inter alia*, i risultati della Società, delle società del Gruppo e del Gruppo stesso nell'esercizio di riferimento.

Per sua natura, la componente variabile di breve termine si configura quale sistema di gestione per obiettivi specifici per ciascun destinatario o categoria di destinatari, come individuati dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazioni e nomine, e con l'ausilio dei responsabili delle diverse aree di *business* della Società e del Gruppo e della funzione risorse umane. Nella definizione degli obiettivi vengono impiegati specifici parametri utilizzati dal *management* per monitorare l'andamento della linea di *business* di ciascun destinatario del Piano di Incentivazione

2024-2026 ovvero indicatori economici (quali, a esempio, l'EBITDA o l'EBIT), consolidati o relativi a specifiche linee di *business*, e altri ulteriori indici di efficienza e di produttività. Nell'individuare gli obiettivi specifici di *performance* e i relativi parametri, il Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazioni e nomine, tiene conto dell'esigenza di garantire: (a) *target* precisi, chiari, obiettivamente misurabili e precedentemente indicati e determinati; e (b) il coordinamento con la strategia della Società, a livello di Gruppo.

Per tutti i beneficiari del Piano di Incentivazione 2024-2026, l'erogazione alla componente variabile di breve termine è condizionata al raggiungimento di una soglia pari all'80% dell'EBITDA Consolidato. Tale soglia rappresenta, pertanto, il *gate* di attivazione del Piano di Incentivazione 2024-2026 con riferimento agli obiettivi di breve termine previsti per l'esercizio 2026. In assenza del raggiungimento di tale soglia, l'erogazione della componente variabile della remunerazione prevista dal Piano di Incentivazione 2024- 2026 per l'esercizio 2026 è preclusa a tutti i potenziali beneficiari indipendentemente dal raggiungimento degli obiettivi di *performance* ivi descritti.

Il Piano di Incentivazione 2024-2026 prevede che la componente variabile di breve termine erogabile ai sensi dello stesso, al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, non possa superare la soglia determinata annualmente dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazioni e nomine. In particolare, in data 26 marzo 2026, il Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazioni e nomine, ha approvato le seguenti soglie con riferimento all'esercizio 2026:

- (a) Euro 130.000 (centotrentamila/00) annui lordi a *target* per l'Amministratore Delegato in caso di raggiungimento degli obiettivi di *performance* (qualitativi e quantitativi), fatto salvo il possibile incremento di massimi Euro 10.400,00 (diecimila quattrocento/00) in caso di superamento, oltre una determinata soglia percentuale, del livello *target* degli obiettivi di *performance* indicati al successivo Paragrafo 9.1; e
- (b) Euro 95.000 (novantacinquemila/00) annui lordi a *target* per il Consigliere Delegato in caso di raggiungimento degli obiettivi di *performance* (qualitativi e quantitativi), fatto salvo il possibile incremento di massimi Euro 6.650,00 (seimila seicentocinquanta/00) in caso di superamento, oltre una determinata soglia percentuale, del livello *target* degli obiettivi di *performance* indicati al successivo Paragrafo 9.2.

Con riferimento agli obiettivi quantitativi legati alla *performance* economica, l'erogazione della componente variabile di breve termine è subordinata al raggiungimento degli obiettivi stabiliti annualmente dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato remunerazioni e nomine, e il *quantum* erogabile in conformità al Piano di Incentivazione 2024-2026 varia proporzionalmente al grado di raggiungimento di ciascun obiettivo da parte del beneficiario, in modo da collegare l'erogazione della componente variabile della retribuzione all'effettivo miglioramento degli indicatori di *performance* economica posti come obiettivo dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato remunerazioni e nomine.

Il Piano di Incentivazione 2024-2026 prevede, altresì, la presenza di obiettivi non finanziari e, in particolare, include obiettivi in materia *environmental*, *social* e *governance* e relativi allo sviluppo ed efficientamento organizzativo del Gruppo, volti a promuovere il raggiungimento del successo sostenibile e la creazione di valore per gli azionisti e gli altri *stakeholder* della Società e del Gruppo.

Inoltre, possono essere stabiliti meccanismi di ri-addebito infragruppo nel caso di compensi erogati

dalla Società agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di quest'ultima, a fronte dello svolgimento degli incarichi loro attribuiti presso le società controllate da Neodecortech.

Infine, in caso di operazioni straordinarie o altri eventi (comprese eventuali modifiche legislative o regolamentari e/o eventuali modifiche al perimetro del Gruppo considerato agli effetti del Piano di Incentivazione 2024-2026 e così come risultante alla data del 31 dicembre 2025) suscettibili di influire significativamente sugli elementi sostanziali del Piano e sulle relative condizioni economiche o normative, il Consiglio di Amministrazione potrà apportare le modifiche ed integrazioni che ritenesse necessarie o opportune per neutralizzare, in tutto o in parte, tali effetti e riportare la componente variabile di breve termine del Piano di Incentivazione 2024-2026 alle proprie originarie condizioni sostanziali.

L'ammontare della retribuzione collegata al raggiungimento degli obiettivi di *performance* di breve termine sarà assegnato ai beneficiari del Piano di Incentivazione 2024-2026 entro una settimana dall'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2026 da parte dell'Assemblea.

Per maggiori informazioni concernenti gli obiettivi di *performance* di breve termine previsti dal Piano di Incentivazione 2024-2026 stabiliti dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazioni e nomine, si rinvia alla Sezione I, Capitolo 9, della presente Relazione.

Componente variabile di medio-lungo termine (cd. long-term incentive)

Il Piano di Incentivazione 2024-2026 prevede che la componente della remunerazione variabile di medio- lungo termine sia correlata al raggiungimento da parte degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di obiettivi pluri-annuali di *performance* e che essa sia orientata al fine di: (i) focalizzare l'attenzione dei beneficiari verso fattori di interesse strategico; (ii) favorire la fidelizzazione degli stessi; (iii) allineare la remunerazione alla creazione di valore, nel medio-lungo termine, per gli azionisti, tenendo in considerazione gli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti per la Società e per il Gruppo; e (iv) garantire un livello di remunerazione complessivamente competitivo e, pertanto, svolgere una funzione di attrattività e di *retention* in linea con le esigenze di crescita della Società e del Gruppo.

In particolare, la corresponsione della componente variabile di medio-lungo periodo è correlata al raggiungimento di obiettivi di *performance* stabiliti dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazioni e nomine. Tali obiettivi sono definiti in base: (i) alla capacità del singolo beneficiario di contribuire allo sviluppo della Società; (ii) alla competenza professionale e al ruolo ricoperto nell'organigramma aziendale; (iii) al livello dei compensi complessivamente percepiti; e (iv) alle esigenze di fidelizzazione.

Per tutti i beneficiari del Piano di Incentivazione 2024-2026, l'erogazione alla componente variabile di medio-lungo termine è condizionata al raggiungimento di una soglia pari al 70% dell'EBITDA Consolidato cumulato, calcolato come somma dell'EBITDA Consolidato previsto per ciascun esercizio incluso nell'orizzonte temporale di riferimento del Piano Consolidato 2024-2026. Tale soglia rappresenta, pertanto, il *gate* di attivazione del Piano di Incentivazione con riferimento agli obiettivi di medio-lungo termine previsti per gli esercizi 2024-2026. In assenza del raggiungimento di tale soglia, l'erogazione della componente variabile della remunerazione prevista dal Piano di Incentivazione è preclusa a tutti i potenziali beneficiari indipendentemente dal raggiungimento degli obiettivi di

performance ivi descritti. Al di sopra di tale soglia, invece, il Piano di Incentivazione 2024-2026 prevede che l'ammontare della componente variabile di medio-lungo termine sia erogata ai singoli beneficiari come segue:

- In caso di raggiungimento di una soglia di Ebitda Consolidato cumulato del triennio maggiore o uguale al **70%** dell'EBITDA Consolidato cumulato previsto nel triennio di riferimento dal Piano Consolidato 2024-2026: erogazione del **50%** dell'ammontare della componente variabile di medio- lungo termine erogabile a ciascun beneficiario del Piano di Incentivazione 2024-2026;
- In caso di raggiungimento di una soglia di Ebitda Consolidato cumulato del triennio maggiore o uguale al **80%** dell'EBITDA Consolidato cumulato previsto nel triennio di riferimento dal Piano Consolidato 2024-2026: erogazione del **60%** dell'ammontare della componente variabile di medio- lungo termine erogabile a ciascun beneficiario del Piano di Incentivazione 2024-2026;
- In caso di raggiungimento di una soglia di Ebitda Consolidato cumulato del triennio maggiore o uguale al **90%** dell'EBITDA Consolidato cumulato previsto nel triennio di riferimento dal Piano Consolidato 2024-2026: erogazione del **80%** dell'ammontare della componente variabile di medio- lungo termine erogabile a ciascun beneficiario del Piano di Incentivazione 2024-2026;
- In caso di raggiungimento di una soglia di Ebitda Consolidato cumulato del triennio maggiore o uguale al **100%** dell'EBITDA Consolidato cumulato previsto nel triennio di riferimento dal Piano Consolidato 2024-2026: erogazione del **100%** dell'ammontare della componente variabile di medio- lungo termine erogabile a ciascun beneficiario del Piano di Incentivazione 2024-2026;
- In caso di raggiungimento di una soglia di Ebitda Consolidato cumulato del triennio maggiore o uguale al **110%** dell'EBITDA Consolidato cumulato previsto nel triennio di riferimento dal Piano Consolidato 2024-2026: erogazione del **110%** dell'ammontare della componente variabile di medio- lungo termine erogabile a ciascun beneficiario del Piano di Incentivazione 2024-2026;

Il Piano di Incentivazione 2024-2026 prevede che la componente variabile della remunerazione erogabile ai sensi dello stesso, al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, non possa superare la soglia determinata dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazioni e nomine, e prevede meccanismi di pagamento differito delle somme erogabili. In particolare, in data 18 marzo 2024, il Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha approvato le seguenti soglie:

- (a) Euro 130.000,00 (centotrentamila/00) annui lordi per l'Amministratore Delegato in caso di raggiungimento degli obiettivi di *performance* (qualitativi e quantitativi) a *target*, fatto salvo il possibile incremento di massimi Euro 2.600,00 (duemilaseicento/00) annui in caso di superamento del *target* dell'obiettivo di *performance* individuato al successivo Paragrafo 9.1; e
- (b) Euro 95.000,00 (novantacinquemila/00) annui lordi per il Consigliere Delegato in caso di raggiungimento degli obiettivi di *performance* (qualitativi e quantitativi) a *target*, fatto salvo il possibile incremento di massimi Euro 1.900 (millenovecento/00) annui in caso di superamento del *target* dell'obiettivo di *performance* individuato al successivo Paragrafo 9.2.

Con riferimento agli obiettivi quantitativi legati alla *performance* economica, l'erogazione della componente variabile di medio-lungo termine è subordinata al raggiungimento degli obiettivi stabiliti annualmente dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato remunerazioni e nomine, e il *quantum* erogabile in conformità al Piano di Incentivazione 2024-2026 varia proporzionalmente al grado di raggiungimento di ciascun obiettivo da parte del beneficiario, in modo da collegare l'erogazione della componente variabile della retribuzione all'effettivo miglioramento degli indicatori di *performance* economica posti come obiettivo dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazioni e nomine.

Il Piano di Incentivazione 2024-2026 prevede, altresì, la presenza di obiettivi non finanziari e, in particolare, include obiettivi in materia *environmental*, *social* e *governance*, volti a promuovere il raggiungimento del successo sostenibile e la creazione di valore per gli azionisti e gli altri *stakeholder* della Società e del Gruppo.

Inoltre, possono essere stabiliti meccanismi di ri-addebito infragruppo nel caso di compensi erogati dalla Società agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di quest'ultima, a fronte dello svolgimento degli incarichi loro attribuiti presso le società controllate da Neodecortech.

L'ammontare della retribuzione collegata al raggiungimento degli obiettivi di *performance* di medio-lungo termine sarà assegnato ai beneficiari del Piano di Incentivazione 2024-2026:

- (a) per il 50% decorsi 3 (tre) mesi dalla data in cui il Consiglio di amministrazione, con il supporto del Comitato remunerazioni e nomine, avrà verificato il raggiungimento degli obiettivi ivi previsti con riferimento al bilancio consolidato relativo all'ultimo esercizio di riferimento del Piano di Incentivazione 2024-2026 (*i.e.*, l'esercizio 2026) e/o dei valori di singole società incluse nell'area di consolidamento con riferimento all'esercizio 2026;
- (b) per il 50% decorsi 12 mesi da tale data.

Per maggiori informazioni concernenti gli obiettivi di *performance* di medio-lungo termine previsti dal Piano di Incentivazione 2024-2026 stabiliti dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazioni e nomine, si rinvia alla Sezione I, Capitolo 9, della presente Relazione.

7.3 *Pay-mix*

Amministratori Esecutivi

In base alla struttura remunerativa degli Amministratori Esecutivi sopra descritta, il Consiglio di amministrazione riconosce – in conformità ai principi sottesi alla definizione della Politica di Remunerazione e, nell'ottica di perseguire le finalità della stessa – che la componente fissa non dovrà, in ogni caso, superare il 60% della retribuzione complessiva.

A fini di chiarezza, si riportano, quindi, di seguito i prospetti riepilogativi del *pay-mix* retributivo con riferimento all'ipotesi di: (i) raggiungimento degli obiettivi di *performance* a *target* per l'esercizio 2026 da parte degli Amministratori Esecutivi; e (ii) superamento degli obiettivi di *performance* a *target* per l'esercizio 2026 da parte degli Amministratori Esecutivi, in misura tale da determinare il riconoscimento dell'importo variabile aggiuntivo massimo previsto.

		A TARGET		
		COMPONENTE FISSA	BREVE TERMINE	MEDIO-LUNGO TERMINE ³
Amministratore Delegato	(Luigi Cologni)	58%	21%	21%
Consigliere Delegato	(Massimo Giorgilli)	60%	20%	20%

		OVERPERFORMANCE		
		COMPONENTE FISSA	BREVE TERMINE	MEDIO-LUNGO TERMINE ³
Amministratore Delegato	(Luigi Cologni)	57%	22%	21%
Consigliere Delegato	(Massimo Giorgilli)	59%	21%	20%

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

In base alla struttura remunerativa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sopra descritta e in conformità ai principi sottesi alla definizione della Politica di Remunerazione e, nell'ottica di perseguire le finalità della stessa, la componente fissa non dovrà, in ogni caso, superare in media l'80% della retribuzione complessiva.

A fini di chiarezza, si riportano, quindi, di seguito i prospetti riepilogativi del *pay-mix* retributivo medio con riferimento all'ipotesi di: (i) raggiungimento degli obiettivi di *performance a target* per l'esercizio 2026 da parte dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; e (ii) superamento degli obiettivi di *performance a target* per l'esercizio 2026 da parte dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in misura tale da determinare il riconoscimento dell'importo variabile aggiuntivo massimo previsto.

		A TARGET		
		COMPONENTE FISSA	BREVE TERMINE	MEDIO-LUNGO TERMINE
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		78%	11%	11%

		OVERPERFORMANCE		
		COMPONENTE FISSA	BREVE TERMINE	MEDIO-LUNGO TERMINE
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		72%	18%	10%

8. POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI

Al fine di assicurare un'offerta remunerativa complessivamente competitiva e allineata alla migliore prassi del mercato, il pacchetto retributivo degli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche contemplano *benefit* non monetari, quali ad esempio l'uso di un'auto aziendale e forme di assicurazione sanitaria, oltre ai *benefit* eventualmente stabiliti dal contratto collettivo nazionale di riferimento.

Agli amministratori non esecutivi ed ai membri del Collegio Sindacale non sono assegnati benefici non monetari, fatta eccezione per le coperture assicurative per la responsabilità derivante dall'esercizio della propria carica.

9. DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE FINANZIARI E NON FINANZIARI, TENENDO CONTO DEI CRITERI RELATIVI ALLA RESPONSABILITÀ D'IMPRESA, IN BASE AI QUALI VENGONO ASSEGNATE LE COMPONENTI VARIABILI

Il Piano di Incentivazione 2024-2026 ha ad oggetto l'erogazione di un incentivo monetario che viene determinato in relazione al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari, includendo altresì obiettivi in materia *environmental*, *social* e *governance*, volti a promuovere il raggiungimento del successo sostenibile e la creazione di valore per gli azionisti e gli altri *stakeholder* della Società e del Gruppo.

In particolare, attraverso l'adozione del Piano di Incentivazione 2024-2026, la Società intende promuovere

e perseguire le seguenti finalità:

- (a) legare la remunerazione delle risorse aziendali chiave agli effettivi risultati conseguiti e alla creazione di valore per la Società e per il Gruppo, come previsto dal Codice di Corporate Governance;
- (b) collegare in modo efficace i risultati di breve termine e di medio-lungo termine del Gruppo, anche nel perseguimento del successo sostenibile;
- (c) allineare gli interessi del *management* a quelli degli azionisti;
- (d) introdurre politiche volte a fidelizzare le risorse chiave e ad incentivarne la permanenza nel Gruppo.

Tali finalità sono coerenti con gli interessi della Società e del Gruppo anche nel medio-lungo termine e contribuiscono al perseguimento degli obiettivi sia di carattere finanziario sia di carattere non finanziario di cui al Piano Consolidato 2024-2026. Nel dettaglio, gli obiettivi di *performance* stabiliti dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazioni e nomine, al raggiungimento dei quali viene collegata la corresponsione della remunerazione variabile di breve e di medio-lungo termine degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, presentano le seguenti caratteristiche:

- (a) sono funzionali ad attrarre, trattenere e incentivare persone che abbiano competenze e professionalità volte a promuovere il successo e la competitività della Società e del Gruppo;
- (b) sono stati dettagliatamente e puntualmente determinati in modo tale da permettere la pronta

verificazione del livello di raggiungimento dei *target* prefissati al fine di corrispondere la componente variabile della remunerazione;

- (c) prevedono diversi *target* di raggiungimento al fine di parametrare la percezione della componente variabile della retribuzione all'effettivo miglioramento degli indicatori di *performance* economica.

Inoltre, il Piano di Incentivazione 2024-2026 prevede l'applicazione di meccanismi di *malus* e *claw-back*, al fine di evitare che la remunerazione variabile dei beneficiari del Piano di Incentivazione 2024-2026 sia attribuita a fronte di risultati alterati o che dovessero rivelarsi errati. Per maggiori informazioni su tali meccanismi si rinvia alla Sezione I, Capitolo 12, della presente Relazione.

9.1 Amministratore Delegato

Componente variabile di breve termine (cd. short-term incentive)

Con riferimento all'Amministratore Delegato, il Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazioni e nomine, ha stabilito un ammontare massimo annuo lordo a *target* per l'esercizio 2026 pari a Euro 130.000,00 (centotrentamila/00), fatto salvo il possibile incremento di massimi Euro 10.400,00 (diecimila quattrocento/00) in caso di superamento del *target* come di seguito specificato (la "**Componente Variabile di Breve Termine AD**").

Il Consiglio di amministrazione, inoltre, ha stabilito i seguenti obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari per la componente variabile della remunerazione a breve termine dell'Amministratore Delegato:

- (a) 25% della Componente Variabile di Breve Termine AD al raggiungimento di un importo di ricavi lordi di Neodecortech per l'esercizio 2026, come risultante dal Budget 2026. L'erogazione di tale componente potrà avvenire anche in caso di raggiungimento di un importo di ricavi lordi di Neodecortech per l'esercizio 2026 inferiore al 100%, ma a condizione che tale percentuale sia superiore al 90% dei ricavi lordi della Società previsti nel Budget. In particolare, tale componente sarà erogata nella misura percentuale in cui, partendo dal *floor* del 90%, il risultato consuntivato si avvicinerà a quanto indicato nel Budget 2026 (esempio: in caso di ricavi lordi per l'esercizio 2026 realizzato in misura pari al 95% rispetto alle previsioni, tale componente di *bonus* sarà erogata per il suo 50%, in quanto sarà stato raggiunto il 50% dell'intervallo tra il *floor* del 90% ed il *target* del 100%). In caso di superamento del *target* di almeno il 10%, tale componente sarà incrementata del 10%;
- (b) 30% della Componente Variabile di Breve Termine AD al raggiungimento di un EBITDA Consolidato per l'esercizio 2026, come risultante dal Budget 2026 (considerando come "non ricorrenti" gli elementi individuabili come da Delibera Consob n. 15519 del 27 luglio 2006). L'erogazione di tale componente potrà avvenire anche in caso di raggiungimento di un EBITDA Consolidato per l'esercizio 2026 inferiore al 100%, ma a condizione che tale percentuale sia superiore al 90% di quanto previsto nel Budget. In particolare, tale componente sarà erogata nella misura percentuale in cui, partendo dal *floor* del 90%, il risultato consuntivato si avvicinerà a quanto indicato nel Budget 2026 (esempio: in caso di EBITDA Consolidato per l'esercizio 2026 realizzato in misura pari al 95% rispetto alle previsioni, tale componente di *bonus* sarà erogata per il suo 50%, in quanto sarà stato raggiunto il 50% dell'intervallo tra il

floor del 90% ed il *target* del 100%). In caso di superamento del *target* di almeno il 13%, tale componente sarà incrementata del 13%;

- (c) 30% della Componente Variabile di Breve Termine AD al raggiungimento di un rapporto tra Indebitamento Finanziario Netto ed EBITDA Consolidato minore o uguale a quanto previsto nel Budget 2026;
- (d) 15% della Componente Variabile di Breve Termine AD al raggiungimento di un EBITDA della controllata Lamitex S.r.l. per l'esercizio 2026, come risultante nel Budget 2026 (considerando come "non ricorrenti" gli elementi individuabili come da Delibera Consob n. 15519 del 27 luglio 2006). L'erogazione di tale componente potrà avvenire anche in caso di raggiungimento di un EBITDA di Lamitex per l'esercizio 2026 inferiore al 100%, ma a condizione che tale percentuale sia superiore al 90% di quanto previsto nel Budget. In particolare, tale componente sarà erogata nella misura percentuale in cui, partendo dal *floor* del 90%, il risultato consuntivato si avvicinerà a quanto indicato nel Budget 2026 (esempio: in caso di EBITDA Lamitex per l'esercizio 2026 realizzato in misura pari al 95% rispetto alle previsioni, tale componente di *bonus* sarà erogata per il suo 50%, in quanto sarà stato raggiunto il 50% dell'intervallo tra il *floor* del 90% ed il *target* del 100%). In caso di superamento del *target* di almeno il 10%, tale componente sarà incrementata del 10%.

Con riferimento all'obiettivo di cui alla precedente lettera (d), si segnala che la sua introduzione è volta a tenere conto dell'acquisizione di Lamitex S.r.l. da parte di Neodecortech, avvenuta in data 28 novembre 2025 e che lo stesso sostituisce per l'esercizio 2026 l'obiettivo legato al parametro ESG.

Componente variabile di medio-lungo termine (cd. long-term incentive)

Con riferimento all'Amministratore Delegato, il Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazioni e nomine, ha stabilito un ammontare massimo annuo lordo a *target* pari a euro 130.000,00 (centotrentamila/00) per ciascun esercizio (*i.e.*, 2024, 2025 e 2026), fatto salvo il possibile incremento di massimi Euro 2.600 (duemilaseicento/00) annui in caso di superamento del *target* dell'obiettivo indicato *sub* (a) di almeno il 10% (la "**Componente Variabile a Lungo Termine AD**").

Il Consiglio di amministrazione, inoltre, ha stabilito i seguenti obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari per la componente variabile della remunerazione a medio-lungo termine dell'Amministratore Delegato:

- (a) 20% della Componente Variabile a Lungo Termine AD al raggiungimento dell'incremento del Patrimonio Netto Consolidato alla data del 31 dicembre 2026 (aumentato dei dividendi eventualmente distribuiti dalla Società per gli esercizi 2024,2025,2026) nell'ordine di un valore maggiore o uguale a quello previsto dal Piano Consolidato 2024-2026. In caso di superamento del *target* di almeno il 10%, tale componente sarà incrementata del 10%;
- (b) 30% della Componente Variabile a Lungo Termine AD al raggiungimento dell'incidenza delle vendite a valore economico dei prodotti PPLF, PPF, EOStp e LAMINATO sul totale delle vendite della Società Neodecortech per una percentuale maggiore o uguale al 40%, da rilevarsi alla data del 31 dicembre 2026 rispetto al 31 dicembre 2023;
- (c) 20% della Componente Variabile a Lungo Termine AD al raggiungimento dell'incidenza del rapporto tra rifiuti totali riciclati e rifiuti totali prodotti dalla Società Neodecortech, per una

percentuale maggiore o uguale al 85%, da rilevarsi alla data del 31 dicembre 2026;

- (d) 30% della Componente Variabile a Lungo Termine AD a seguito della piena implementazione dell'utilizzo dello strumento delle "matrici di competenza" quale base per la definizione dei piani annuali di sviluppo organizzativo, dei passaggi annuali di categoria/aumento delle remunerazioni dei dipendenti, dei piani annuali di formazione, dei piani di successione.

9.2 Consigliere Delegato

Componente variabile di breve termine (cd. short-term incentive)

Con riferimento al Consigliere Delegato, il Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazioni e nomine, ha stabilito un ammontare massimo annuo lordo a *target* per l'esercizio 2026 pari a Euro 95.000,00 (novantacinquemila/00), fatto salvo il possibile incremento di massimi Euro 6.650,00 (seimila seicentocinquanta /00) in caso di superamento del *target* come di seguito specificato (la "**Componente Variabile di Breve Termine Consigliere Delegato**").

Il Consiglio di amministrazione, inoltre, ha stabilito i seguenti obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari per la Componente Variabile di Breve Termine Consigliere Delegato:

- (a) 25% della Componente Variabile di Breve Termine Consigliere Delegato al raggiungimento di un valore di ricavi lordi per CDG per l'esercizio 2026, come risultante dal Budget 2026. L'erogazione di tale componente potrà avvenire anche in caso di raggiungimento di un importo di ricavi lordo per CDG per l'esercizio 2026 inferiore al 100%, ma a condizione che tale percentuale sia superiore al 90% di quanto previsto nel citato documento. In particolare, tale componente sarà erogata nella misura percentuale in cui, partendo dal *floor* del 90%, il risultato consuntivato si avvicinerà a quanto indicato nel Budget 2026 (esempio: in caso di ricavi lordi per l'esercizio 2026 realizzato in misura pari al 95% rispetto alle previsioni, tale componente di bonus sarà erogata per il suo 50%, in quanto sarà stato raggiunto il 50% dell'intervallo tra il *floor* del 90% ed il *target* del 100%). In caso di superamento del *target* di almeno il 9%, tale componente sarà incrementata del 9%;
- (b) 20% della Componente Variabile di Breve Termine Consigliere Delegato al raggiungimento di un EBITDA Consolidato per l'esercizio 2026, come risultante dal Budget 2026 (considerando come "non ricorrenti" gli elementi individuabili come da Delibera Consob n. 15519 del 27 luglio 2006). L'erogazione di tale componente potrà avvenire anche in caso di raggiungimento di un EBITDA Consolidato per l'esercizio 2026 inferiore al 100%, ma a condizione che tale percentuale sia superiore al 90% di quanto previsto nel citato documento. In particolare, tale componente sarà erogata nella misura percentuale in cui, partendo dal *floor* del 90%, il risultato consuntivato si avvicinerà a quanto indicato nel Budget 2026 (esempio: in caso di EBITDA Consolidato per l'esercizio 2026 realizzato in misura pari al 95% rispetto alle previsioni, tale componente di *bonus* sarà erogata per il suo 50%, in quanto sarà stato raggiunto il 50% dell'intervallo tra il *floor* del 90% ed il *target* del 100%). In caso di superamento del *target* di almeno l' 8%, tale componente sarà incrementata dell'8%;
- (c) 20% della Componente Variabile di Breve Termine Consigliere Delegato al raggiungimento di un EBITDA CDG per l'esercizio 2026, come risultante nel Budget 2026 (considerando come "non ricorrenti" gli elementi individuabili come da Delibera Consob n. 15519 del 27 luglio

2006). L'erogazione di tale componente potrà avvenire anche in caso di raggiungimento di un EBITDA CDG per l'esercizio 2026 inferiore al 100%, ma a condizione che tale percentuale sia superiore al 90% di quanto previsto nel citato documento. In particolare, tale componente sarà erogata nella misura percentuale in cui, partendo dal *floor* del 90%, il risultato consuntivato si avvicinerà a quanto ipotizzato nel Budget 2026 (esempio: in caso di EBITDA CDG per l'esercizio 2026 realizzato in misura pari al 95% rispetto alle previsioni, tale componente di bonus sarà erogata per il suo 50%, in quanto sarà stato raggiunto il 50% dell'intervallo tra il *floor* del 90% ed il *target* del 100%). In caso di superamento del *target* di almeno l'8%, tale componente sarà incrementata dell'8%;

- (d) 20% della Componente Variabile di Breve Termine Consigliere Delegato al raggiungimento di un rapporto tra Indebitamento Finanziario Netto ed EBITDA Consolidato non superiore a quanto previsto nel Budget 2026;
- (e) 15% della Componente Variabile di Breve Termine Consigliere Delegato al raggiungimento di una riduzione dei consumi di gas su base oraria del 10%, considerando i valori del 2° semestre dell'anno 2026. In caso di superamento del *target* di almeno il 10%, tale componente sarà incrementata del 10%.

Componente variabile di medio-lungo termine (cd. long-term incentive)

Con riferimento al Consigliere Delegato, il Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha stabilito un ammontare massimo annuo lordo a *target* pari a Euro 95.000,00 (novantacinquemila/00) per ciascun esercizio (*i.e.*, 2024, 2025 e 2026), fatto salvo il possibile incremento di massimi Euro 1.900 (mille novecento/00) in caso di superamento del *target* dell'obiettivo indicato sub (a) di almeno il 10% (la "**Componente Variabile a Lungo Termine Consigliere Delegato**").

Il Consiglio di amministrazione, inoltre, ha stabilito i seguenti obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari per componente variabile della remunerazione di medio-lungo termine del Consigliere Delegato:

- (a) 20% della Componente Variabile a Lungo Termine Consigliere Delegato al raggiungimento dell'incremento del Patrimonio Netto Consolidato alla data del 31 dicembre 2026 (aumentato dei dividendi eventualmente distribuiti dalla Società per gli esercizi 2024,2025,2026) nell'ordine di un valore maggiore o uguale a quanto previsto dal Piano Consolidato 2024-2026. In caso di superamento del *target* di almeno il 10%, tale componente sarà incrementata del 10%;
- (b) 30% della Componente Variabile a Lungo Termine Consigliere Delegato al raggiungimento del valore delle vendite aggiuntive di CARTA NATURALE (SHOPPER e KRAFT) da rilevarsi alla data del 31 dicembre 2026 per un valore superiore o uguale a 2,45 milioni di euro;
- (c) 30% della Componente Variabile a Lungo Termine Consigliere Delegato al raggiungimento della riduzione dell'utilizzo della risorsa idrica in ragione del 15% da rilevarsi al 31.12.2026 rispetto al dato consuntivato al 31.12.2023;
- (d) 20% della Componente Variabile a Lungo Termine Consigliere Delegato a seguito della piena implementazione dell'utilizzo dello strumento delle "matrici di competenza" quale base per la

definizione dei piani annuali di sviluppo organizzativo, dei passaggi annuali di categoria/aumento delle remunerazioni dei dipendenti, dei piani annuali di formazione, dei piani di successione.

Con riferimento all'obiettivo di cui alla precedente lettera (b), si segnala che il Consiglio di amministrazione, in data 26 marzo 2026, ha ritenuto opportuno affiancare alla carta naturale di tipo "shopper" quella di tipo "kraft", che ha sostituito la prima quanto a rilevanza strategica. Tale modifica consente di preservare la finalità incentivante della componente variabile di medio-lungo termine del Consigliere delegato, garantendo il costante allineamento tra gli obiettivi aziendali e gli obiettivi alla base del LTI.

9.3 *Dirigenti con Responsabilità Strategiche*

Componente variabile di breve termine (cd. short-term incentive)

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, ha stabilito che la componente variabile della remunerazione di breve termine sia articolata come segue:

- (a) per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche aventi responsabilità in ambito commerciale:
 - (i) obiettivi quantitativi in termini di fatturato consuntivato in misura pari al 60-80% della componente variabile a *target*;
 - (ii) obiettivi quantitativi in termini di *mix* del fatturato prodotto in misura pari al 20-40% della componente variabile a *target*;
- (b) per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche aventi responsabilità in ambito tecnico e ricerca e sviluppo:
 - (i) obiettivi quantitativi in termini di incremento della produttività, riduzione delle non conformità, riduzione dell'incidenza del costo del personale industriale, riduzione del consumo di gas in una misura pari al 20, 25, 30, 50% della componente variabile a *target*;
 - (ii) obiettivi inerenti alla capacità di portare a compimento alcuni specifici progetti aziendali in misura pari al 15, 40, 60% della componente variabile a *target*;
- (c) per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche aventi responsabilità in ambito amministrazione e finanza:
 - (i) obiettivi quantitativi in termini miglioramento di alcuni indici finanziari.

Si precisa che, con riferimento al peso specifico obiettivi di *performance* assegnati ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche rispetto alla componente variabile complessivamente erogabile, viene indicato un *range* percentuale e non un valore fisso in quanto il valore degli obiettivi di *performance* assegnati a ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche varia in relazione alla strategicità che il singolo obiettivo ha per ciascun beneficiario.

La struttura degli obiettivi di breve periodo assegnati ai Dirigenti Strategici prevede, per l'anno 2026, il riconoscimento di un importo aggiuntivo nel caso di superamento, oltre una determinata

percentuale, del *target* assegnato, secondo una logica incrementale a scalare; pertanto, l'importo premiale aumenta progressivamente al crescere della *performance* oltre il *target*, sulla base di fasce di predefinite che attribuiscono importi premiali differenti per ciascun livello di risultato. L'importo premiale può essere riconosciuto solo a condizione che siano raggiunti i livelli *target* previsti per ciascuno degli obiettivi STI assegnati al Dirigente con Responsabilità Strategiche.

L'incremento complessivo può raggiungere, nel suo valore massimo, fino al 200% dell'importo a *target* previsto per ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Componente variabile di medio-lungo termine (cd. long-term incentive)

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazioni e nomine, ha stabilito che la componente variabile della remunerazione di medio- lungo sia articolata come segue:

- (a) per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche aventi responsabilità in ambito commerciale:
 - (i) obiettivi qualitativi e quantitativi in termini di espansione geografica del fatturato in una misura pari al 30-50% della componente variabile a *target*;
 - (ii) obiettivi quantitativi in termini di *mix* del fatturato in misura pari al 20-50% della componente variabile a *target*;
- (b) per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche aventi responsabilità in ambito tecnico e ricerca e sviluppo:
 - (i) obiettivi quantitativi e di sostenibilità, in termini di riduzione dell'energia elettrica, in misura pari al 20-30% della componente variabile a *target*;
 - (ii) obiettivi quantitativi e di sostenibilità, in termini di riduzione dell'impiego del biossido di titanio, in una misura pari al 50% della componente variabile a *target*;
 - (iii) obiettivi quantitativi e di sostenibilità, in termini di riduzione dell'utilizzo della risorsa idrica, in una misura pari al 50% della componente variabile a *target*;
 - (iv) obiettivi quantitativi e di sostenibilità, in termini di incidenza dei rifiuti riciclati sui rifiuti totali, in misura pari a 20-40% della componente variabile a *target*;
 - (v) obiettivi quantitativi e di sostenibilità, in termini di incidenza dell'impiego di gas metano, in misura pari a 40% della componente variabile a *target*;
 - (vi) obiettivi quantitativi in termini di incremento delle vendite dei nuovi prodotti e miglioramento della produttività (come incidenza ed efficienza), in misura pari a 30-50% della componente variabile a *target*;
- (c) per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche aventi responsabilità in ambito amministrazione e finanza:
 - (i) obiettivi quantitativi inerenti alla *compliance* in misura pari al 30% della componente variabile a *target*;

- (ii) obiettivi qualitativi in termini di implementazione del modello organizzativo ex l. 262/2005, a seguito del passaggio al nuovo ERP, a livello dell'intero Gruppo, in misura pari al 30% della componente variabile a *target*;
- (iii) obiettivi quantitativi in termini di incidenza della gestione finanziaria sul valore della produzione del Gruppo in misura pari al 40% della componente variabile a *target*.

Si precisa che, con riferimento al peso specifico obiettivi di *performance* assegnati ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche rispetto alla componente variabile complessivamente erogabile viene indicato un *range* percentuale e non un valore fisso in quanto il valore degli obiettivi di *performance* assegnati a ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche varia in relazione alla strategicità che il singolo obiettivo ha per ciascun beneficiario.

10. CRITERI UTILIZZATI PER LA VALUTAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ALLA BASE DELL'ASSEGNAZIONE DI AZIONI, OPZIONI, ALTRI STRUMENTI FINANZIARI O ALTRE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE E MISURA DELLA COMPONENTE VARIABILE DI CUI È PREVISTA L'EROGAZIONE IN FUNZIONE DEL LIVELLO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Il raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti dal Piano di Incentivazione 2024-2026 viene verificato dal Comitato remunerazioni e nomine, con il supporto della struttura amministrativa della Società, e l'erogazione degli importi maturati viene successivamente approvata dal Consiglio di amministrazione in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio relativa all'anno di riferimento.

Per maggiori informazioni concernenti la tempistica prevista per l'erogazione della componente variabile della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si rinvia alla Sezione I, Capitolo 7, Paragrafo 7.2, della presente Relazione.

Per maggiori informazioni concernenti gli obiettivi di *performance* di breve e medio-lungo termine previsti dal Piano di Incentivazione 2024-2026, come stabiliti dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, si rinvia alla Sezione I, Capitolo 9, della presente Relazione.

11. INFORMAZIONI VOLTE AD EVIDENZIARE IL CONTRIBUTO DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE, IN PARTICOLARE DELLA POLITICA IN MATERIA DI COMPONENTI VARIABILI, ALLA STRATEGIA AZIENDALE, AL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ E ALLA SOSTENIBILITÀ

In linea con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, la Politica di Remunerazione si pone come finalità principale l'allineamento degli interessi del *management* della Società con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti e gli altri *stakeholder* rilevanti di Neodecortech e del Gruppo. In tale ottica, il Consiglio di amministrazione e il Comitato remunerazioni e nomine definiscono la Politica di Remunerazione in modo che vi sia un costante allineamento tra gli obiettivi di *performance*, di breve e di medio-lungo termine, assegnati al *management* e i principali *driver* strategici della Società e del Gruppo.

Per maggiori informazioni concernenti il contributo della Politica di Remunerazione nel perseguimento di tali obiettivi si rinvia alla Sezione I, Capitoli 6, 7 e 9 della presente Relazione.

12. MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE (I.E., MECCANISMI DI CLAW BACK)

La Società adotta meccanismi contrattuali che consentono di esigere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione già versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati, a prescindere dalla responsabilità dell'errore, o nel caso in cui il raggiungimento degli obiettivi sia imputabile a comportamenti dolosi o gravemente colposi, posti comunque in essere in violazione delle norme di riferimento e/o in violazione del codice etico aziendale (c.d. meccanismi di *claw-back*).

In particolare, il Piano di Incentivazione 2024-2026 prevede con riferimento sia alla componente variabile di breve termine sia con riferimento alla componente variabile di medio-lungo termine che, qualora l'importo riconosciuto a seguito del raggiungimento degli obiettivi di *performance* sia stato determinato sulla base di dati rivelatisi, entro 5 anni dalla loro approvazione, manifestamente errati, indipendentemente dalla circostanza che detta erroneità sia direttamente imputabile e/o riconducibile al beneficiario e/o sia correlata a condotte e/o azioni dolose e/o caratterizzate da colpa grave e/o in violazione del codice etico aziendale, l'Amministratore Esecutivo o il Dirigente con Responsabilità Strategiche beneficiario, nell'ipotesi in cui il premio monetario:

- (a) non sia stato ancora corrisposto, perderà ogni diritto alla corresponsione del predetto importo, indipendentemente dagli obiettivi *medio tempore* raggiunti. La predetta circostanza non può determinare il sorgere di alcun diritto in capo al beneficiario a ricevere qualsivoglia indennità, anche di natura contrattuale, emolumento e/o beneficio sostitutivo e/o alternativo, nonché qualsiasi importo a titolo di risarcimento;
- (b) sia già stato corrisposto, anche parzialmente, dovrà restituire alla Società l'importo netto ricevuto in relazione al premio monetario, entro 30 (trenta) giorni dalla richiesta di restituzione formulata per iscritto dalla Società e/o dal Gruppo.

13. INFORMAZIONI SULLA EVENTUALE PREVISIONE DI CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE

La Società non ha adottato piani di incentivazione azionaria o di *stock option* e non ha emesso ulteriori strumenti finanziari.

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

Il Piano di Incentivazione 2024-2026 prevede che gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche beneficiari abbiano diritto a ricevere la componente variabile di breve e medio-lungo periodo qualora siano raggiunti gli obiettivi di *performance* ivi previsti, a condizione che il loro rapporto di lavoro o incarico di amministratore risulti in essere al termine dell'esercizio 2026, salvo quanto precisato di seguito.

Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario con la Società prima del termine dell'esercizio 2026, a seguito di:

- (i) recesso esercitato per qualsivoglia motivo da parte della Società; o
- (ii) dimissioni del beneficiario,

il beneficiario decadrà definitivamente dal diritto alla componente variabile di breve termine e di medio-lungo termine.

Resta inteso che il rapporto di lavoro si intende cessato prima del termine dell'esercizio 2026 anche nei casi in cui la cessazione divenga efficace successivamente alla fine dell'esercizio per effetto del preavviso contrattualmente previsto o per altra causa di sospensione. È, dunque, espressamente escluso qualsivoglia diritto a ricevere la componente variabile di breve termine e di medio-lungo termine nel corso del periodo di preavviso, che sia o meno lavorato, o durante il periodo di sospensione.

Il beneficiario non avrà diritto alcuno ad essere indennizzato e/o risarcito dalla Società a qualsivoglia titolo e per qualsivoglia ragione in relazione alla decadenza dal diritto a ricevere la componente variabile di breve termine e/o di medio-lungo termine ai sensi di quanto precede.

In caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro ovvero di accesso da parte del beneficiario ad un trattamento pensionistico di vecchiaia, anzianità o invalidità permanente che determini la cessazione del rapporto di lavoro, il beneficiario potrà mantenere il diritto ad ottenere una quota parte della componente variabile di breve termine e di medio-lungo termine applicando il criterio "*pro-rata temporis*" sulla base della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* effettuata – con riferimento alla data di cessazione del rapporto di lavoro – da parte del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato remunerazioni e nomine, per piani maturati almeno al 50%.

Nell'ipotesi di dimissioni del beneficiario dall'incarico di amministratore della Società, il beneficiario decadrà definitivamente dal diritto di ricevere la componente variabile di breve termine e quella di medio-lungo termine, fatta salva diversa delibera, adeguatamente motivata, del Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazioni e nomine.

Nell'ipotesi di revoca del beneficiario dall'incarico di amministratore della Società:

- (i) in presenza di giusta causa il beneficiario decadrà definitivamente dal diritto di ricevere la componente variabile di breve termine e quella di medio-lungo termine;
- (ii) in assenza di giusta causa, il beneficiario manterrà il diritto di ottenere una quota parte del premio applicando il criterio *pro-rata temporis*, sulla base della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, effettuata – con riferimento alla data di cessazione del rapporto di lavoro – da parte del Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, per piani maturati almeno al 50%.

Si precisa che la componente variabile della remunerazione prevista per l'Amministratore Delegato e per il Consigliere Delegato ai sensi del Piano di Incentivazione 2024-2026 viene assegnata in ragione del loro ruolo di Amministratori Esecutivi della Società.

In aggiunta a quanto precede, con specifico riferimento ai beneficiari del Piano di Incentivazione 2024-2026 che siano componenti del Consiglio di amministrazione, nel caso il beneficiario cessi dalla carica per compiuto mandato o per cessazione dell'intero Consiglio di amministrazione e non venga successivamente nominato almeno come amministratore (anche privo di deleghe) è previsto il pagamento *pro quota* della componente variabile della remunerazione, a condizione che sia rilevabile il raggiungimento di obiettivi intermedi.

In caso di decesso del beneficiario del Piano di Incentivazione 2024-2026, gli aventi diritto avranno titolo a ricevere la componente variabile della remunerazione rideterminata applicando un criterio *pro rata temporis* che tenga conto del periodo a far data dal quale è avvenuto il decesso del beneficiario.

Fatto salvo quanto previsto nel Piano di Incentivazione 2024-2026 e sopra illustrato, non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro, salvo quelli previsti dalle normative vigenti o dai contratti collettivi nazionali di riferimento.

15. INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE

Per maggiori informazioni in merito alle coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche si rinvia alla Sezione I, Capitolo 8, della presente Relazione.

16. EVENTUALI POLITICHE RETRIBUTIVE UTILIZZATE COME RIFERIMENTO NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA, E CRITERI UTILIZZATI PER LA SCELTA E L'INDICAZIONE DI TALI SOCIETÀ

Nell'elaborazione della Politica di Remunerazione e, in particolare, del sistema di incentivazione variabile di breve termine dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche diversi dagli Amministratori Esecutivi, il Comitato remunerazioni e nomine si è avvalso di un'analisi di *benchmark* condotta da Mercer Italia S.r.l. su emittenti comparabili a Neodecortech per dimensioni o settore imprenditoriale.

17. DEROGHE ALLA POLITICA PER CIRCOSTANZE ECCEZIONALI

La Società, ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3-bis del TUF, in presenza di circostanze eccezionali, per tali intendendosi esclusivamente situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione si renda effettivamente necessaria e non soltanto meramente opportuna, ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e del successo sostenibile della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, si riserva la possibilità di derogare temporaneamente alla stessa.

A titolo esemplificativo, il Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazioni e nomine, può attribuire erogazioni monetarie *una tantum* di natura discrezionale, a fronte di specifiche operazioni e/o incarichi aventi caratteristiche di particolare rilevanza strategica per la Società e/o il Gruppo e in caso di *performance* eccellenti, da valutarsi secondo criteri meritocratici e non già inclusi nelle componenti variabili della remunerazione a breve e medio-lungo termine. Inoltre, il Consiglio di amministrazione, qualora dovessero verificarsi nel corso dell'esercizio di riferimento "circostanze eccezionali" ai sensi dell'art. 123-ter del TUF che fossero imprevedibili al momento dell'approvazione della Politica di Remunerazione, potrà derogare alla stessa anche nell'ambito del procedimento di verifica del livello di conseguimento degli obiettivi di *performance* quantitativi dei piani di incentivazione riservati agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche a condizione che lo scostamento rispetto al *floor* stabilito per il raggiungimento di ciascuno dei predetti obiettivi non sia superiore al 2%.

Qualora dovessero verificarsi le predette circostanze, con adeguato supporto da parte della Direzione Risorse Umane, nonché con l'eventuale ausilio di esperti terzi e indipendenti, il Comitato remunerazioni e nomine, valutate le circostanze del caso, può sottoporre all'approvazione del Consiglio di amministrazione eventuali modifiche ai piani di incentivazione finalizzate alla salvaguardia degli obiettivi primari della Società e del Gruppo, nel rispetto dei diritti dei beneficiari.

In caso di deroghe alla Politica di Remunerazione ai sensi del presente Paragrafo 17 troveranno applicazione le previsioni di cui al Regolamento Consob OPC e alla Procedura OPC in materia di *“operazioni con parti correlate”*.

18. COMPENSI DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE

Ai membri effettivi del Collegio Sindacale è riconosciuto un compenso fisso determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2402 del Codice civile, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

La remunerazione dei sindaci effettivi e del presidente del Collegio Sindacale è in ogni caso commisurata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa.

* * *

SEZIONE II

1. INTRODUZIONE

La presente Sezione II della Relazione si articola in due parti e illustra i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche percepiti nel corso dell'esercizio 2025. In particolare:

- (a) nella parte prima della Sezione II fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compone la remunerazione dei predetti soggetti;
- (b) nella parte seconda della Sezione II sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2025, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, ai predetti soggetti, nonché le partecipazioni detenute nella Società da tali soggetti.

Parte prima

2. VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Fatto salvo per quanto successivamente indicato al Paragrafo 2.3 della presente Relazione, nell'esercizio 2025, i compensi sono stati corrisposti in applicazione dei principi, degli obiettivi e delle finalità indicati nella Politica di Remunerazione 2025.

In particolare, l'assegnazione dei compensi è avvenuta in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in linea con le esigenze della Società e del Gruppo.

Inoltre, l'attribuzione dei compensi ha perseguito gli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della *performance* e del *business* della Società e del Gruppo, così come delineati all'interno della Politica di Remunerazione 2025, con lo scopo di attrarre, trattenere e motivare risorse in possesso di elevata professionalità, con particolare attenzione alle posizioni considerate chiave per lo sviluppo e la gestione del *business*, valorizzandone la *performance* realizzata e riconoscendo la qualità e l'efficacia del contributo individuale.

Allo stesso modo, si considerano raggiunti, mediante un ponderato processo di determinazione di compensi, gli obiettivi di allineamento degli interessi del *management* della Società con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti e gli altri *stakeholder* di Neodecortech nel medio-lungo termine.

2.1 *Componente fissa*

Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Il Consiglio di amministrazione attualmente in carica consta di 7 (sette) componenti ed è stato nominato dall'Assemblea 2025 per la durata di 3 (tre) esercizi e, pertanto, fino alla data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2027.

Con riferimento alla remunerazione degli amministratori, si rammenta che l'Assemblea 2025 ha deliberato, ai sensi dell'articolo 28 dello Statuto e delle applicabili disposizioni legislative vigenti, di determinare in massimi Euro 340.000 (trecento quarantamila/00) (oltre al rimborso spese sostenute per l'esercizio ed a causa delle loro funzioni) l'ammontare complessivo annuo dei compensi da riconoscersi ai componenti del Consiglio di Amministrazione, di cui:

- Euro 150.000 (centocinquantamila/00) al Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Euro 25.000 (venticinquemila/00) per ciascuno degli altri amministratori;
- Euro 4.000 (quattromila/00) al *lead independent director*; e
- i restanti Euro 36.000 (trentaseimila/00) ai consiglieri che parteciperanno ai comitati endo-consiliari, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione provvedesse a ripartire quest'ultimo importo tra gli stessi, così determinando il compenso fisso dei membri dei comitati endo-consiliari.

Inoltre, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, del Codice civile e dell'art. 28.2 dello Statuto, l'Assemblea 2025 ha deliberato che il compenso da attribuirsi ai consiglieri investiti di particolari cariche sia determinato, nella sua componente fissa e in quella variabile, dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazioni e nomine, previo parere favorevole del Collegio Sindacale e in conformità con le politiche di remunerazione adottate dalla Società e descritte nella Relazione sulla Remunerazione.

Il Consiglio di amministrazione del 29 aprile 2025, su proposta del Comitato remunerazioni e nomine e – laddove necessario – previo parere del Collegio Sindacale, ha deliberato i compensi per i consiglieri investiti da particolari cariche come segue:

- (a) all'Amministratore Delegato, un compenso aggiuntivo in ragione delle deleghe a quest'ultimo attribuite pari a Euro 70.000 lordi su base annua, per un totale di Euro 95.000 lordi su base annua;
- (b) al Consigliere Delegato, un compenso aggiuntivo in ragione delle deleghe a quest'ultimo attribuite pari a Euro 70.000 lordi su base annua, per un totale di Euro 95.000 lordi su base annua.

Inoltre, il Consiglio di amministrazione nella medesima adunanza, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e previo parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389 del Codice civile, ha stabilito di corrispondere i seguenti compensi aggiuntivi per la partecipazione degli amministratori della Società ai comitati endo-consiliari: (a) Euro 5.000,00 lordi annui per il Presidente del Comitato remunerazioni e nomine ed il Presidente del Comitato Parti Correlate ed Euro 6.000,00 lordi annui il Presidente del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità, (b) Euro 3.000,00 lordi annui per ciascun membro del Comitato remunerazioni e nomine ed il Comitato Parti Correlate (escluso il Presidente) ed Euro 4.000,00 lordi annui per ciascun membro del Comitato Rischi e Sostenibilità (escluso il Presidente).

Si precisa che, con riferimento agli Amministratori Esecutivi, a tale importo fisso si aggiunge la componente variabile della remunerazione, come meglio specificato *infra*.

Inoltre, si precisa che, gli Amministratori Esecutivi e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno percepito, per l'anno 2025, compensi in forza dei rapporti di lavoro in essere – a seconda dei casi – con Neodecortech, CDG e BEG e, in particolare:

- (a) l'Amministratore Delegato ha percepito una remunerazione fissa pari a complessivi Euro 260.000 nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo indeterminato come dirigente in essere con Neodecortech;

- (b) il Consigliere Delegato ha percepito una remunerazione fissa pari a Euro 185.000, nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo indeterminato come dirigente in essere con CDG;
- (c) l'importo annuo lordo corrisposto in favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è pari a Euro 647.573 su base aggregata.

Nel dettaglio, si specifica che i rapporti di lavoro in essere con gli Amministratori Esecutivi e con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono regolati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i "Dirigenti di Aziende Industriali" e che sui compensi percepiti matura il trattamento di fine rapporto. Non esistono accordi che prevedono la corresponsione di indennità ulteriori rispetto a quelle previste dalla legge e dal suddetto contratto collettivo per i casi di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro. Inoltre, i contratti in essere con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche non prevedono indennità – in caso di dimissioni o cessazione del rapporto di lavoro o revoca senza giusta causa – ulteriori rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo applicabile. Infine, la Società non ha stipulato alcun patto di non concorrenza né con gli Amministratori Esecutivi né con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Collegio Sindacale

Ai membri effettivi del Collegio Sindacale è riconosciuto un compenso fisso determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2402 del Codice civile, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio. Nel dettaglio, l'Assemblea tenutasi in data 27 aprile 2023 ha attribuito a ciascun sindaco effettivo un compenso annuo lordo pari a Euro 20.000,00 e, al Presidente del Collegio Sindacale, un compenso lordo annuo pari ad Euro 25.000,00.

2.2 *Componente variabile*

In data 23 marzo 2026 il Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazioni e nomine e previo il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha verificato il livello di raggiungimento degli obiettivi qualitativi e quantitativi di breve termine indicati nella Politica di Remunerazione 2025 e, conseguentemente, ha deliberato di attribuire in favore:

- (a) dell'Amministratore Delegato, Luigi Cogni, un compenso variabile a breve termine pari a complessivi Euro 131.291 con riferimento all'esercizio 2025;
- (b) del Consigliere Delegato, Massimo Giorgilli, un compenso variabile a breve termine pari a complessivi Euro 94.936 con riferimento all'esercizio 2025; e
- (c) dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, su base aggregata, un compenso variabile a breve termine pari a complessivi Euro 73.285 con riferimento all'esercizio 2025.

Con riferimento al compenso variabile a breve termine del Consigliere delegato per l'esercizio 2025, si segnala che, in data 23 marzo 2026, il Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazioni e nomine, ha approvato la corresponsione da parte della controllata BEG al dott. Giorgilli di un *bonus* straordinario *una tantum* pari ad Euro 25.000,00. Per maggiori informazioni si rinvia al successivo Paragrafo 2.3 della presente Relazione.

Con riferimento alla componente variabile di medio-lungo termine si precisa che la verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* qualitativi e quantitativi verrà effettuata da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, solo al termine

dell'ultimo esercizio di riferimento del Piano di Incentivazione (*i.e.*, esercizio 2026) con le modalità descritte nella Sezione I, Capitolo 10, della presente Relazione.

Amministratore Delegato

Alla luce di quanto precede, si riporta di seguito evidenza del *pay-mix* retributivo dell'Amministratore Delegato con riferimento all'esercizio 2025.

COMPONENTE FISSA	COMPONENTE VARIABILE DI BREVE TERMINE
73%	27%

Consigliere Delegato

Alla luce di quanto precede, si riporta di seguito evidenza del *pay-mix* retributivo del Consigliere Delegato con riferimento all'esercizio 2025.

COMPONENTE FISSA	COMPONENTE VARIABILE DI BREVE TERMINE
70%	30%

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

In conformità alla Politica di Remunerazione 2025, la componente variabile di breve termine attribuita da parte del Consiglio di amministrazione su proposta del Comitato remunerazioni e nomine è stata riconosciuta a fronte del raggiungimento da parte di ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche beneficiario del Piano di Incentivazione 2024-2026 degli obiettivi qualitativi e quantitativi di *performance* assegnati su base individuale in coerenza con gli ambiti di responsabilità (ambito commerciale, tecnico, ricerca e sviluppo, amministrazione e finanza).

Alla luce di quanto precede, si riporta di seguito evidenza del *pay-mix* retributivo medio dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con riferimento all'esercizio 2025.

COMPONENTE FISSA	COMPONENTE VARIABILE DI BREVE TERMINE
90%	10%

2.3 *Deroghe per circostanze eccezionali*

A seguito dell'eccellente *performance* conseguita nel 2025 dalla controllata BEG, il Comitato remunerazione e nomine ha valutato la proposta di corresponsione, da parte di BEG, di un bonus straordinario *una tantum* pari ad Euro 25.000,00 al Consigliere delegato di Neodecortech nonché amministratore delegato di BEG, Massimo Giorgilli.

Tale proposta è stata elaborata tenendo conto del contributo determinante del dott. Giorgilli nel raggiungimento dei risultati conseguiti da BEG nel 2025. Nella riunione del 22 marzo 2026, il Comitato ha verificato l'eccezionalità della *performance* di BEG e ha ritenuto necessaria la corresponsione di detto bonus ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e del successo sostenibile della Società e del Gruppo, ai sensi del paragrafo 17 della Politica 2025. Alla luce di quanto precede, il

Comitato ha espresso parere positivo in ordine al riconoscimento, da parte di BEG, del bonus straordinario *una tantum*, al dott. Giorgilli, pur in deroga alla struttura retributiva ordinaria, demandando ogni opportuna determinazione in merito al Consiglio di Amministrazione, previa applicazione delle previsioni di cui Regolamento OPC e della Procedura OPC. Ad esito dell'analisi condotta dalle competenti funzioni aziendali, la corresponsione del bonus straordinario al dott. Giorgilli è risultata rientrare tra le operazioni con parti correlate di "importo esiguo" (in quanto l'importo del *bonus* non supera la soglia di Euro 50.000,00 prevista dalla Procedura OPC per le operazioni con parti correlate persone fisiche).

In data 23 marzo 2026, il Consiglio di amministrazione, preso atto della proposta avanzata dal Comitato, ha approvato la proposta di riconoscimento – da parte di BEG – del bonus straordinario *una tantum* al Consigliere delegato e, in data 26 marzo 2026, il consiglio di amministrazione di BEG, previo parere favorevole del sindaco unico, ha approvato la corresponsione di detto bonus.

L'importo sarà corrisposto in un'unica soluzione nel mese di maggio 2026.

2.4 Applicazioni di meccanismi di correzione ex post della componente variabile (*malus o claw-back*)

Nell'esercizio 2025, la Società non ha fatto applicazione dei meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile, pur essendo tale facoltà prevista dalla Politica di Remunerazione 2025.

2.5 Confronto, per gli ultimi 5 esercizi o per il minor periodo di quotazione della Società o di permanenza in carica dei soggetti, tra la variazione annuale (i) della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni nella presente Relazione sono state fornite nominativamente; (ii) risultati della Società; (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente Relazione

Di seguito è illustrato il confronto, a far data dall'esercizio di quotazione della Società la variazione:

(a) della remunerazione totale dei componenti del Consiglio di amministrazione, del Collegio sindacale, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

SOGGETTI	2025	2024	VARIAZIONE 2025 SU 2024	2023	VARIAZIONE 2025 SU 2023	2022	VARIAZIONE 2025 SU 2022	2021	VARIAZIONE 2025 SU 2021
Luigi Cologni	496.153€	448.174€	11%	511.393€	-3%	347.285€	43%	416.457€	19%
Massimo Giorgilli	3403.242€	375.220€	7%	400.616€	1%	253.040€	59%	324.780€	24%
Luca Peli ⁽¹⁾	33.622€	104.000€	-68%	101.616€	-67%	65.827€	-49%	-	-
Gianluca Valentini ⁽²⁾	151.089€	45.000€	236%	38.164€	296%	17.055€	768%	-	-
Adriano Bianchi ⁽³⁾	11.348€	36.817€	-69%	35.475€	-68%	19.614€	-42%	-	-
Sara Bertolini ⁽³⁾	9.699€	30.000€	-68%	28.811€	-66%	18.255€	-47%	-	-
Ida Altimare ⁽³⁾	10.992€	34.000€	-68%	32.252€	-66%	19.433€	-43%	-	-
Cinzia Morelli ⁽⁴⁾	35.446€	31.482€	13%	29.970€	18%	19.274€	84%	-	-
Vittoria Giustiniani ⁽⁴⁾	30.707€	28.000€	10%	27.523€	12%	18.074€	70%	-	-

Monica Girardi ⁽⁵⁾	22.332€	-	-	-	-	-	-	-	-
Francesco Megali ⁽⁵⁾	25.715€	-	-	-	-	-	-	-	-
Stefano Santucci ⁽⁶⁾	31.590 €	38.283€	-17%	35.312€	-11%	44.980€	-30%	33.800€	-7%
Federica Menichetti ⁽⁷⁾	26.000€	26.000€	0%	26.000€	0%	26.000€	0%	26.000€	0%
Edda Delon ⁽⁸⁾	25.879€	26.467€	-2%	18.062€	43%	-	-	-	-
DRS ⁽⁹⁾	755.896€	744.090€	2%	722.968€	5%	685.279€	10%	699.994€	8%

(1) L'Amministratore Luca Peli ha assunto la carica di Amministratore l'11 maggio 2020 e ha rinunciato al compenso sino alla cessazione del Consiglio di amministrazione. Con la nomina del nuovo Consiglio di amministrazione del 27.04.2022 ha percepito il compenso comprendente la parte fissa quale membro del CdA (25.000€) e Presidente (70.000€) rapportati *pro-rata* dalla data di assunzione delle cariche, comprese quelle per i comitati endo-consiliari. Dal 2023 al 2024 le cariche sono state assunte dal 01.01 al 31.12 tenendo conto dei nuovi compensi deliberati dall'Assemblea del 27 aprile 2023. Le cariche sono state assunte sino al 28.04.2025, ovvero sino alla scadenza del mandato.

(2) Membro del Consiglio di amministrazione la cui carica è stata assunta il 27 aprile 2022. Per il 2022 gli importi sono stati calcolati *pro-rata* dalla data di assunzione della carica. Dal 01.01.2023 al 31.12.2024 la carica è stata assunta tenendo conto dei nuovi compensi deliberati dall'Assemblea del 27 aprile 2023. La medesima carica è stata assunta sino al 28.04.2025, ovvero sino alla scadenza del mandato del CdA. Con il rinnovo del Consiglio di amministrazione decorrente il 29 aprile 2025, ha percepito il compenso comprendente la parte fissa quale membro del CdA (25.000€) e Presidente (125.000€) rapportati *pro-rata* dalla data di assunzione delle cariche sino al 31.12.2025.

(3) Membri del Consiglio di amministrazione le cui cariche sono state assunte il 27 aprile 2022. Per il 2022 gli importi sono stati calcolati *pro-rata* dalla data di assunzione delle cariche, comprese quelle per i comitati endo-consiliari. Dal 01.01.2023 al 31.12.2024 le cariche sono state assunte tenendo conto dei nuovi compensi deliberati dall'Assemblea del 27 aprile 2023. Le cariche sono state assunte sino al 28.04.2025, ovvero sino alla scadenza del mandato.

(4) Membri del Consiglio di amministrazione le cui cariche sono state assunte il 27 aprile 2022. Per il 2022 gli importi sono stati calcolati *pro-rata* dalla data di assunzione delle cariche, comprese quelle per i comitati endo-consiliari. Dal 01.01.2023 al 31.12.2024 le cariche sono state assunte tenendo conto dei nuovi compensi deliberati dall'Assemblea del 27 aprile 2023. Le cariche sono state assunte sino al 28.04.2025, ovvero sino alla scadenza del mandato. Con il rinnovo del Consiglio di Amministrazione decorrente il 29 aprile 2025, hanno percepito il compenso relativo alle cariche e ai comitati endo-consiliari, questi ultimi rapportati *pro-rata* dalla data di assunzione delle cariche sino al 31.12.2025.

(5) Membri del Consiglio di amministrazione le cui cariche sono state assunte il 29 aprile 2025. Per il 2025 gli importi sono stati calcolati *pro-rata* dalla data di assunzione delle cariche, comprese quelle per i comitati endo-consiliari, sino al 31.12.2025.

(6) Il sindaco Stefano Santucci ha ricoperto il ruolo di Presidente del Collegio Sindacale per il periodo intercorrente tra il 20 febbraio 2020 e il 26 aprile 2023. Dal 27 aprile 2023 ricopre la carica di Sindaco effettivo. Dal 26 marzo 2021 egli ricopre anche la carica di Presidente del Collegio Sindacale di CDG.

(7) Gli importi includono anche i compensi come membro dell'ODV della controllante per 6.000€

(8) Il Presidente del Collegio Sindacale Edda Delon ha assunto la carica in data 27 aprile 2023.

(9) I Dirigenti con Responsabilità Strategica erano 1 persona nel 2020, 6 persone dal 2021.

(b) dei risultati della Società;

	2025	2024	VARIAZIONE 2025 SU 2024	2023	VARIAZIONE 2025 SU 2023	2022	VARIAZIONE 2025 SU 2022	2021	VARIAZIONE 2025 SU 2021
EBITDA CONSOLIDATO	20.867.625€	16.632.599€	25,46%	13.891.300€	50,22%	15.991.229€	30,49%	18.145.729€	15%

(c) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione.

	2025	2024	VARIAZIONE 2025 SU 2024	2023	VARIAZIONE 2025 SU 2023	2022	VARIAZIONE 2025 SU 2022	2021	VARIAZIONE 2025 SU 2021
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno (*)	37.912€	33.446€	13,4%	32.428€	16,9%	32.218€	17,7%	32.129€	18%

(*) Sono esclusi: l'Amministratore Delegato, il Consigliere Delegato e i dirigenti con responsabilità strategiche.

Sono inclusi i dipendenti dell'acquisita Lamitex S.r.l. (28 novembre 2025), rapportati a 12 mesi.

2.6 Voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti sulla presente Sezione II dell'esercizio precedente

Il Consiglio di amministrazione e il Comitato remunerazioni e nomine, nella definizione della Politica di Remunerazione, hanno tenuto conto degli orientamenti espressi dagli azionisti in occasione del voto assembleare sulla Sezione II della relazione sulla politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2026 e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2025 (voti favorevoli pari al 62,88% del capitale sociale della Società), che hanno confermato il gradimento dei soci sui compensi corrisposti dalla Società ad amministratori, componenti del Collegio Sindacale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio 2025.

*** **

Le remunerazioni riportate nella presente Relazione sono state determinate, per l'esercizio 2025, in conformità con la Politica di Remunerazione 2025. Per maggiori dettagli sui compensi corrisposti, si vedano le tabelle riportate nel seguito.

PARTE SECONDA

Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di amministrazione e del Collegio sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione 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					
Luigi Cologni	Amministratore Delegato	Dal 27.04.2022 al 31.12.2025	31.12.2025	358.750 ⁽¹²⁾		131.291 ⁽¹⁴⁾		6.112		496.153	--	
Massimo Giorgilli	Consigliere Delegato	Dal 27.04.2022 al 31.12.2025	31.12.2025	280.000 ⁽¹³⁾		94.936 ⁽¹⁴⁾		3.306	25.000 ⁽²³⁾	403.242		
Luca Peli	Presidente	Dal 27.04.2022 al 28.04.2025	28.04.2025	32.329 ⁽¹⁵⁾	1.293 ⁽¹⁾					33.622		
Gianluca Valentini	Presidente	Dal 29.04.2025 al 31.12.2025	31.12.2025	151.089 ⁽¹⁷⁾						151.089		
Adriano Bianchi	Amministratore Indipendente	Dal 27.02.2022 al 28.04.2025	28.04.2025	8.082 ⁽¹⁶⁾	2.910 ⁽⁵⁾				357 ⁽¹⁰⁾	11.349		
Sara Bertolini	Amministratore Indipendente	Dal 27.02.2022 al 28.04.2025	28.04.2025	8.082 ⁽¹⁶⁾	1.616 ⁽⁶⁾					9.699		
Ida Altmare	Amministratore Indipendente	Dal 27.04.2022 al 28.04.2025	28.04.2025	8.082 ⁽¹⁶⁾	2.910 ⁽⁷⁾					10.992		
Cinzia Morelli	Amministratore Indipendente	Dal 27.04.2022	31.12.2025	25.000 ⁽¹⁹⁾	10.060 ⁽⁸⁾				386 ⁽¹⁰⁾	35.446		

		al 31.12.2025										
Vittoria Giustiniani	Amministratore non esecutivo	Dal 27.04.2022 al 31.12.2025	31.12.2025	25.000 ⁽¹⁹⁾	5.707 ⁽⁹⁾					30.707		
Monica Girardi	Amministratore Indipendente	Dal 29.04.2025 al 31.12.2025	31.12.2025	16.918 ⁽²⁰⁾	5.414 ⁽²¹⁾					22.332		
Francesco Megali	Amministratore Indipendente	Dal 29.04.2025 Al 31.12.2025	31.12.2025	16.918 ⁽²⁰⁾	8.797 ⁽²²⁾					25.715		
Stefano Santucci	Sindaco Effettivo del Collegio sindacale	Dal 27.04.2023 al 31.12.2025	31.12.2025	30.000 ⁽²⁾					1.591 ⁽¹⁰⁾	31.591		
Edda Delon	Presidente del Collegio Sindacale	Dal 27.04.2023 al 31.12.2025	31.12.2025	25.000 ⁽¹¹⁾					879 ⁽¹⁰⁾	25.879		
Federica Menichetti	Sindaco effettivo	Dal 27.04.2023 al 31.12.2024	31.12.2025	20.000					6.000 ⁽³⁾	26.000		
	Dirigenti con Responsabilità Strategica ⁽⁴⁾	Dal 1.01.2025 al 31.12.2025		653.564		73.285 ⁽¹⁸⁾		29.047		755.896		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.238.392	38.707	277.977		27.806	9.213	1.592.095		
(II) Compensi da controllate e collegate				420.422		21.535		10.659	25.000	477.616		
(III) Totale				1.658.814	38.707	299.512		38.465	34.213	2.069.711		

- (1) L'importo è composto da Euro 1.293 in qualità di membro del Comitato Rischi e Sostenibilità.
- (2) L'importo è composto da Euro 20.000 come sindaco effettivo della controllante dal 01.01.2025 al 31.12.2025 + Euro 10.000 in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di CDG dal 01.01.2025 al 31.12.2025.
- (3) L'importo è riferito all'incarico di membro dell'ODV della società controllante.
- (4) Nei dati riportati nella tabella sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2025 hanno ricoperto la funzione di Dirigente con responsabilità strategica (per un totale di 6

posizioni).

- (5) L'importo è composto dal compenso per l'incarico di Presidente del Comitato Rischi e sostenibilità di membro del Comitato Parti Correlate dal 01.01.2025 al 28.04.2025..
- (6) L'importo di riferisce al compenso percepito come Presidente del Comitato Parti Correlate dal 01.01.2025 al 28.04.2025.
- (7) L'importo è composto dal compenso per la carica di Presidente del Comitato Remunerazioni membro del Comitato Rischi e Sostenibilità dal 01.01.2025 al 28.04.2025.
- (8) L'importo è composto dal compenso per la carica di membro del Comitato Remunerazioni e nomine e del Comitato Parti Correlate dal 01.01.2025 al 28.04.2025. Dal 29.04.2025 è Presidente del comitato Parti Correlate e membro del Comitato Rischi e Sostenibilità e membro del Comitato Remunerazioni e Nomine.
- (9) L'importo è composto dal compenso per la carica di membro del Comitato Remunerazioni dal 01.01.2025 al 28.04.2025. Dal 29.04.2025 è membro di tutti i comitati endo-consiliari.
- (10) L'importo si riferisce ai rimborsi spese presentati nel 2025.
- (11) L'importo si riferisce al compenso per la carica di Presidente del Collegio Sindacale della controllante dal 01.01.2025 al 31.12.2025.
- (12) L'importo è composto da Euro: (i) 25.000,00 in qualità di Amministratore (Ndt); (ii) 70.000,00 per le deleghe di Amministratore Delegato (Ndt); e (iii) 260.000,00 in qualità di Dirigente della Società (Ndt) e (iv) 3.750,00 in qualità di Amministratore Delegato della Società acquisita (Lamitex).
- (13) L'importo è composto da Euro: (i) 25.000,00 in qualità di Amministratore (Ndt); (ii) 70.000,00 in qualità di Consigliere Delegato (Ndt); e (iii) 185.000,00 in qualità di amministratore delegato di Cartiere di Guarcino.
- (14) Questi importi sono attribuiti in relazione ai rapporti di Amministratore e si riferiscono al consuntivo del Piano di Incentivazione STI 2025, da erogarsi nel 2026.
- (15) L'Amministratore ha percepito il compenso come membro del Consiglio di amministrazione per € 25.000 e il compenso come Presidente per € 75.000, calcolato pro-rata sino al 28.04.2025.
- (16) L'importo di riferisce alla carica di Amministratore della controllante per € 8.082 dal 01.01.2025 al 28.04.2025.
- (17) L'importo di riferisce alla carica di Amministratore della controllante dal 01.01.25 al 10.02.25, cui è seguita anche la carica di Vicepresidente dal 11.02.25 al 28.04.25 e successivamente di Presidente dal 29.04.25 per un totale di € 109.589 dal 01.01.2025. Dal 01.01.25 è (i) amministratore della controllata CdG per € 20.000, dal 28.04.25 è (ii) Presidente della controllata Beg per € 20.250 e dal 28.11.25 (iii) è Presidente del Consiglio di amministrazione dell'acquisita Lamitex per € 3.750
- (18) Questi importi si riferiscono al consuntivo del Piano di Incentivazione STI 2025, da erogarsi nel 2026.
- (19) L'importo è composto da Euro: (i) 25.000,00 in qualità di Amministratore dal 01.01.2025 al 28.04.2025 e dal 29.04.2025.
- (20) L'importo è composto da Euro (i) 16.918 in qualità di Amministratore dal 29.04.2025.

- (21) L'importo è composto dal compenso per l'incarico di Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine e da membro del Comitato Parti Correlate dal 29.04.2025.
- (22) L'importo è composto dal compenso per l'incarico di Presidente del Comitato Rischi e Sostenibilità, da membro del Comitato Parti Correlate e dalla nomina di Lead Independent Director dal 29.04.2025.
- (23) Una tantum straordinaria erogata da BEG S.r.l al Dott. Giorgilli per Euro 25.000,00.

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

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

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

Con riguardo alla colonna (3), sezione "Partecipazione agli utili", l'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati. Nella colonna (4) "Benefici non monetari" è indicato il valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

Nella colonna (5) "Altri compensi" sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla Società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell'organo di amministrazione, nell'ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difforni da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

Nella colonna (6) "Totale" sono sommate le voci da (1) a (5).

Nella colonna (7) “*Fair value* dei compensi *equity*” è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell’esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A.

Nella colonna (8) “Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro” sono indicati i compensi maturati, anche se non ancora corrisposti, per cessazione delle funzioni nel corso dell’esercizio finanziario considerato, con riferimento all’esercizio nel corso del quale è intervenuta l’effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell’eventuale corresponsione di benefici non monetari, l’importo di eventuali contratti di consulenza e per impegni di non concorrenza. L’importo dei compensi per impegni di non concorrenza è indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell’impegno di non concorrenza e la data dell’effettivo pagamento.

Nella riga (III) sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile /erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogato	Ancora Differiti	
Luigi Cogni	Amministratore Delegato	Piano STI deliberato dal Consiglio di amministrazione il 24 marzo 2025	131.291						
Massimo Giorgilli	Consigliere Delegato	Piano STI deliberato dal Consiglio di amministrazione il 24 marzo 2025	94.936						25.000
	Dirigenti con Responsabilità Strategiche (6 posizioni)	Piano STI deliberato dal Consiglio di amministrazione il 24 marzo 2025	73.285						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano STI deliberato dal Consiglio di amministrazione il 24 marzo 2025	277.977						0
(II) Compensi da controllate e collegate			21.535						25.000
(III) Totale			299.512						25.000

Il totale (III) è indicato con riferimento a tutte le colonne con l'eccezione della colonna (2C).

Nella "Colonna 2A" è indicato il bonus di competenza dell'esercizio maturato (2025) per gli obiettivi realizzati nell'esercizio ed erogato o erogabile perché non soggetto a ulteriori condizioni (compenso cd. *upfront*).

Nella “Colonna 2B” è indicato il *bonus* legato a obiettivi da realizzare nell’esercizio ma non erogabile perché soggetto a ulteriori condizioni (cd. *bonus* differito). Nella “Colonna 3A” 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 3B” 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 3C” è indicata la somma dei *bonus* differiti in anni precedenti ancora da erogare all’inizio dell’esercizio e ulteriormente differiti.

La somma degli importi indicati nelle colonne 3A, 3B e 3C corrisponde alla somma degli importi indicati nelle colonne 2B e 3C dell’esercizio precedente. Nella colonna “Altri Bonus” sono indicati i *bonus* di competenza dell’esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti *ex ante*.

Qualora si adotti un criterio di rappresentazione aggregata, in Tabella vanno fornite le seguenti informazioni:

- *bonus* complessivi dell’anno, suddivisi in erogati e differiti, con indicazione del periodo medio di differimento di questi ultimi;
- *bonus* complessivi di anni precedenti, suddivisi in non più erogabili, erogati e ancora differiti;
- altri *bonus* complessivi.

Partecipazioni dei componenti del Consiglio di amministrazione e del Collegio sindacale.

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Luigi Cologni	Amministratore Delegato	Neodecortech S.p.A.	200.000			200.000
Massimo Giorgilli	Consigliere Delegato	Neodecortech S.p.A.	197.486			197.486
Gianluca Valentini*	Presidente	Neodecortech S.p.A.	0		0	0

(*) Gianluca Valentini è inoltre: (i) *beneficiary* del Eclips Trust che detiene: (a) il 33,33% di Finanziaria Valentini S.p.A., la quale detiene n. 8.325.385 azioni di Neodecortech, pari al 61,60% del capitale sociale della Società; e (b) il 33,33% di Valfina S.r.l., che detiene n. 28.000 azioni della Società e (ii) *beneficiary*, al 50%, del Mercury Trust, che detiene: (a) il 33,33% di Finanziaria Valentini S.p.A., la quale detiene n. 8.325.385 azioni di Neodecortech, pari al 58,60% del capitale sociale della Società; e (b) il 33,33% di Valfina S.r.l., che detiene n. 28.000 azioni della Società.

Partecipazioni dei Dirigenti con responsabilità strategica.

Numero Dirigenti con Responsabilità Strategica	Società Partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio di riferimento
2	Neodecortech S.p.A.	42.650 ⁽¹⁾ ⁽²⁾		30.350	12.300 ⁽³⁾

(1) Si segnala che il numero di azioni si riferisce alle partecipazioni detenute a fine 2024 da coloro che nel corso dell'esercizio 2025, anche per una frazione di anno, hanno ricoperto la carica di Dirigente con responsabilità strategica.

(2) Di cui 40.150 personalmente e 2.500 da parte del coniuge

(3) Di cui 9.800 personalmente e 2.500 da parte del coniuge

Filago (BG), 26 marzo 2026

Neodecortech S.p.A.

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Dott. Gianluca Valentini

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'G. Valentini', is placed over a light gray rectangular background.