



DANIELI & C. OFFICINE MECCANICHE S.p.A.

Sede: Buttrio (UD), via Nazionale 41

Capitale Sociale Euro 81.304.566 I.V.

Numero di Iscrizione al Registro delle Imprese di Pordenone - Udine e Codice fiscale: 00167460302

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI

CORRISPOSTI

(Esercizio 2021/2022)

ai sensi dell'articolo 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58

approvata dal Consiglio di Amministrazione del 27 Settembre 2022

Documento disponibile sul sito internet della società www.danieli.com, sezione "Investors"

INDICE

1. Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (Regolamento Emittenti Consob – Allegato 3A - Schema n. 7-bis)

1.1) Premessa e Quadro Normativo

1.2) Sezione I

Politica in materia di remunerazione e procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica

(Sezione approvata dall'Assemblea dei soci riunitasi in data 28 ottobre 2020 e valida per il triennio 2021 – 2023 che si riporta a mero titolo informativo)

1.3) Finalità e principi della politica in materia di remunerazione

1.4) Sezione II

Prima parte: Voci che compongono la remunerazione

Seconda parte: Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti gli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali ed agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

2. Informazioni sulle partecipazioni detenute dai componenti gli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche al 30.06.2022 (Regolamento Emittenti Consob – Allegato 3A - Schema n. 7-ter).

Tabella 1 – Partecipazioni detenute dai componenti gli organi di amministrazione e di controllo e dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

1. Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (Regolamento Emittenti Consob – Allegato 3A - Schema n. 7-bis)

1.1) Premessa e Quadro Normativo

Il Gruppo Danieli è tra i principali leader mondiali per la costruzione e vendita di impianti per l'industria siderurgica (*Plant Making*) e tra i maggiori produttori di acciai speciali a livello europeo (*Steel Making*).

Il Consiglio di amministrazione della capogruppo Danieli & C. Officine Meccaniche S.p.A. ("Danieli" o "Società") in data 27 settembre 2022 ha approvato la presente Relazione sulla Remunerazione, elaborata in ottemperanza all'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 ("Testo Unico della Finanza" o "TUF"), all'art. 84-quater, all'Allegato 3° - Schema 7-bis e 7-ter attualmente in vigore del Regolamento Emittenti Consob e all'art. 2389 del codice civile.

Il documento illustra la politica del Gruppo in materia, improntata principalmente sul raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Perseguire il successo sostenibile a lungo termine della Società;
- Allineare il sistema delle retribuzioni alle esigenze del mercato in un orizzonte di medio-lungo periodo, promuovendo così una sostenibilità a lungo termine della Società;
- Garantire la competitività delle società con adeguate politiche retributive;
- Trattenere ed attrarre risorse con elevata professionalità per garantire lo sviluppo della Società.

La relazione è articolata in due sezioni e nello specifico:

La Sezione I, che illustra la politica di Danieli nel triennio 2021-2023 in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti dell'organo di controllo, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 del codice civile, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica, ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter del TUF.

Si ricorda che, ai sensi dell'art. 123-ter comma 3-bis del TUF, la Sezione I deve essere sottoposta al voto dei soci almeno ogni tre anni o in occasione di modifiche della politica di remunerazione. La Sezione I riportata nella presente Relazione è già stata sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea dei soci in data 28 ottobre 2020, che l'ha approvata a maggioranza (Azionisti presenti: 75,75% del capitale sociale; Azionisti favorevoli presenti: 97,92%; Azionisti contrari presenti: 2,08%) e, non avendo subito modifiche nel corso dell'ultimo esercizio, quest'anno non viene sottoposta al voto dell'Assemblea dei soci, ma viene comunque riportata per pronto riferimento.

La Sezione II, invece, deve essere sottoposta annualmente al voto consultivo e non vincolante dell'Assemblea dei soci, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del TUF e si presenta in due parti: la prima, dove sono descritte le singole voci che concorrono a formare i compensi corrisposti nell'esercizio a ciascun componente gli organi di amministrazione e di controllo ed ai dirigenti con responsabilità strategiche, evidenziandone la coerenza con la politica adottata in proposito dalla società e dalle società controllate; la

seconda parte, che riporta analiticamente i compensi corrisposti agli stessi soggetti, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla società e dalle sue controllate e collegate nell'esercizio di riferimento (2021/2022).

Infine, nell'ultima tabella (art 84-quater, Allegato 3A - Schema n. 7-ter del Regolamento Emittenti Consob) sono riportate le partecipazioni detenute - nella società e in società da questa controllate - dai componenti gli organi di amministrazione e di controllo, dai dirigenti con responsabilità strategiche, nonché da soggetti ad essi strettamente legati, riferite all'esercizio chiuso al 30 giugno 2022.

Si precisa che in data 28.10.2021 l'Assemblea degli azionisti ha nominato quali componenti del Consiglio di amministrazione i signori:

- Gianpietro Benedetti (Presidente)
- Camilla Benedetti
- Giacomo Mareschi Danieli
- Rolando Paolone
- Alessandro Brussi
- Antonello Mordegli
- Carla de Colle
- Chiara Mio
- Giulio Gallazzi
- Cecilia Metra

e quali componenti del Collegio sindacale i signori:

- Davide Barbieri (Presidente)
- Vincenza Bellettini (Sindaco effettivo)
- Gaetano Terrin (Sindaco effettivo)
- Emanuela Rollino (Sindaco supplente)
- Alessandro Gambi (Sindaco supplente)
- Alessandro Ardiani (Sindaco supplente)

Il consigliere Giulio Capocaccia, pertanto, è rimasto in carica sino al 28.10.2021. Rispetto al precedente consiglio di amministrazione, sono stati nominati due amministratori in più, di cui uno indipendente. Pertanto, il numero degli amministratori indipendenti è aumentato da due a tre.

Il consiglio di amministrazione, riunitosi successivamente all'Assemblea, ha nominato nel ruolo di Presidente il sig. Gianpietro Benedetti, nel ruolo di Vice-Presidente la sig.ra Camilla Benedetti e il sig. Alessandro Brussi e in quello di Amministratori Delegati il sig. Giacomo Mareschi Danieli e il sig. Rolando Paolone.

Non è prevista la funzione del direttore generale e - da ultimo - in organico non vi è alcun dirigente con responsabilità strategiche, così come definito dal Regolamento Consob.

L'adozione della politica in materia di remunerazione esonera la Società dall'applicazione delle disposizioni previste dal Regolamento Consob e dal Regolamento interno sulle operazioni con parti correlate in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, ove presenti.

L'esito del voto dell'Assemblea dei soci sarà messo a disposizione del pubblico con le modalità previste dalla normativa vigente.

1.2) SEZIONE I

Politica in materia di remunerazione e procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

(Sezione approvata dall'Assemblea dei soci riunitasi in data 28 ottobre 2020 e valida per il triennio 2021 – 2023 che si riporta a mero titolo informativo)

La politica di remunerazione che il Consiglio di Amministrazione presenta all'Assemblea è il risultato di un'attività collegiale che coinvolge la direzione delle Risorse Umane e il Presidente ed Amministratore Delegato Gianpietro Benedetti (il quale rappresenta l'azionista di maggioranza), con l'obiettivo di rendere trasparenti le forme di remunerazione e di semplificare la loro applicazione.

Il compenso complessivo per gli amministratori è determinato dall'Assemblea; la sua ripartizione è decisa dal Consiglio di amministrazione che stabilisce sia il compenso da attribuire al Presidente e Amministratore Delegato della società, sia il compenso per gli altri componenti.

I compensi per i componenti il Consiglio di Amministrazione della Danieli sono fissi e non sono correlati ai risultati aziendali conseguiti o al raggiungimento di specifici obiettivi.

La politica di remunerazione della società, periodicamente sottoposta a revisione, non è mutata sostanzialmente nel corso degli anni e troverà conferma anche per i prossimi tre esercizi.

Per quanto agli amministratori investiti di particolari incarichi:

- *la remunerazione del Presidente del Consiglio di amministrazione che ricopre anche la carica di Amministratore Delegato, è inglobata nel compenso complessivo stabilito dall'Assemblea per l'organo amministrativo ed è deliberata dal Consiglio di Amministrazione (dopo valutazione degli amministratori indipendenti) e in ogni caso con il parere favorevole del Collegio sindacale. L'attuale remunerazione, fissata dal Consiglio di Amministrazione del 26 ottobre 2018¹ in Euro 650.000 su base annua, è stata determinata e dichiarata congrua in rapporto all'impegno, alla disponibilità e alla competenza del delegato. Il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha poi la facoltà di attribuire al Presidente un bonus una tantum quale riconoscimento per l'impegno profuso; remunerazione ed eventuale bonus sono destinati ad essere oggetto di approvazione da parte dell'Assemblea. Per l'esercizio appena concluso il Consiglio di amministrazione non ha apportato alcuna modifica ai compensi dei consiglieri, ne' ha deliberato l'erogazione di alcun bonus.*
- *Il Consiglio di Amministrazione non ha ritenuto di attribuire specifici compensi per le deleghe degli Amministratori Delegati, né agli altri amministratori facenti parte del Comitato Esecutivo (unico comitato costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione).*

¹ L'attuale remunerazione è stata fissata dal Consiglio di amministrazione riunitosi il 28.10.2021, che ha confermato l'importo fissato dal Consiglio di amministrazione del 26.10.2018.

Per quanto all'organo di controllo, ai sensi dell'art. 2402 del codice civile, la remunerazione è stata deliberata dall'Assemblea dei soci in data 26 ottobre 2018².

L'organo amministrativo - il cui Presidente e Amministratore Delegato è espressione dell'azionista di maggioranza – non ha ravvisato l'esigenza di istituire il Comitato per le Remunerazioni, ne' di far ricorso ad esperti indipendenti per la predisposizione di una politica di remunerazione. Spetta allo stesso Presidente e Amministratore Delegato, con l'ausilio della Direzione delle Risorse Umane, la facoltà di provvedere all'eventuale assegnazione di bonus monetari ai dirigenti, basandosi sul principio della meritocrazia con l'obiettivo di premiare sia l'impegno che i risultati ottenuti dagli interessati.

In generale, il trattamento retributivo del personale che ricopre posizioni di maggiore responsabilità è soggetto a valutazione sulla base di obiettivi condivisi (Management by Objectives) e di un piano di lavoro, con ottica triennale, entrambi oggetto di verifica periodica per verificarne la necessità di allineamento alla situazione di mercato ed alla politica di remunerazione attuata da altre società di dimensioni comparabili, operanti nel medesimo settore di riferimento.

L'attuale politica di remunerazione del personale dalla società si avvale di nuovi metodi di sviluppo del management in applicazione della metodologia di Hoshin, tendente a far emergere le qualità e potenzialità di ciascuno. La componente variabile della remunerazione del management è pertanto correlata al raggiungimento degli obiettivi prefissati (complessivi dell'azienda e/o delle singole linee di prodotto) comparati ai valori di budget; in ogni caso non supera il 30% della retribuzione. Ogni eccezione è soggetta a delibera da parte del Consiglio di amministrazione.

Non vi è alcuna politica di remunerazione perseguita attraverso l'attribuzione di benefici non monetari.

Non sono previsti piani di incentivazione a base azionaria o con altri strumenti finanziari a favore degli amministratori (neppure esecutivi) o dei dirigenti.

Non sono previsti termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), ne' sistemi di pagamento differito o meccanismi di correzione ex post; non esistono clausole per il mantenimento in portafoglio di strumenti finanziari dopo la loro acquisizione da parte di amministratori e dirigenti.

Non vi sono accordi collettivi né esistono prassi aziendali erga omnes che prevedano automatici compensi indennitari in favore dei dirigenti cessati, per impegni di non concorrenza od altro.

Nel caso in cui si manifestino cessazioni dalla carica, dimissioni, licenziamenti o risoluzioni anticipate del rapporto di lavoro, non sono riconosciute specifiche indennità a favore degli amministratori o dei dirigenti, salvo quanto derivante dall'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale per i Dirigenti d'Azienda.

Non sono previste coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche nell'interesse di amministratori e dirigenti oltre a quelle obbligatorie o indicate dal Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti d'Azienda, ad eccezione di una selettiva copertura per il caso di morte e/o invalidità permanente da infortunio, della copertura assicurativa per responsabilità civile verso terzi "D&O" (Director & Officer) e delle assicurazioni contro i rischi nelle trasferte di lavoro.

² L'attuale remunerazione dell'organo di controllo è stata deliberata dall'Assemblea del 28.10.2021, che ha confermato lo stesso importo deliberato dall'Assemblea dei soci in data 26.10.2018.

Per la definizione della politica retributiva della società non viene fatto riferimento alcuno alle politiche di altri soggetti.

1.3) Le finalità e i principi generali della Politica in materia di remunerazione

Le finalità della Politica in materia di remunerazione

La Politica di Remunerazione è volta ad attrarre e motivare risorse professionali qualificate per il perseguimento degli obiettivi della Società e del Gruppo Danieli, nonché ad incentivare la permanenza di tali risorse e, dunque, la stabilità del loro rapporto professionale con la Società.

Nell'ottica di accrescere il valore della Società in maniera sostenibile, la Politica di Remunerazione si prefigge peraltro di allineare quanto più possibile gli interessi del Management con quelli di medio-lungo periodo degli Azionisti e degli Stakeholder, attraverso una valutazione di performance effettuata non solo annualmente ma anche in un più ampio orizzonte temporale.

La Danieli considera le politiche di remunerazione un importante strumento a supporto della realizzazione della strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla propria sostenibilità nel tempo.

La Politica di Remunerazione, come approvata dall'Assemblea dei soci, costituisce il perimetro esclusivo entro il quale vengono assicurati, ricorrendone le condizioni, i relativi trattamenti a favore del Management coinvolto.

La medesima Politica va inserita nell'attuale contesto societario, aziendale, regolamentare e normativo nonché economico e di business e, pertanto, come previsto dall'art. 123-ter, comma 3 del TUF, potrà essere derogata temporaneamente dalla Società in presenza di circostanze eccezionali e sempreché ciò sia necessario ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine della Società o per assicurare a quest'ultima la capacità di stare sul mercato.

La predetta deroga potrà essere deliberata dal Consiglio di amministrazione, previo parere favorevole del Collegio sindacale.

I principi della Politica in materia di remunerazione

La politica di remunerazione di Danieli si ispira ai seguenti principi:

- a) equità: valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle risorse nonché di riconoscimento dei ruoli e responsabilità attribuiti, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale reso;
- b) sostenibilità: coerenza dei trattamenti remunerativi complessivamente riconosciuti con le prioritarie esigenze di mantenimento nel tempo dell'equilibrio economico-finanziario della Società;
- c) proporzionalità: coerenza ed adeguatezza di remunerazioni e compensi con il ruolo ricoperto, la complessità delle funzioni assegnate e delle relative responsabilità, nonché con le competenze e le capacità dimostrate, ferme il rispetto dei contratti collettivi nazionali ed aziendali ove applicabili;
- d) competitività: equilibrio e coerenza dei livelli retributivi rispetto al mercato di riferimento per cariche similari e ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità;

e) *meritocrazia: valorizzazione coerente dei risultati ottenuti in base ai comportamenti posti in essere per il relativo raggiungimento;*

f) *trasparenza: riconoscimento degli incentivi connessi alla remunerazione variabile a valle di un puntuale processo di verifica dei risultati effettivamente conseguiti, effettuato anche attraverso l'ausilio di strutture deputate all'analisi circa la correttezza e coerenza dei dati e delle metodologie utilizzate per il calcolo dei suddetti incentivi.*

1.4) SEZIONE II

Prima parte: Voci che compongono la remunerazione

Consiglio di Amministrazione

Compensi

La determinazione del compenso dei componenti gli organi di amministrazione è stata deliberata dall'Assemblea degli azionisti del 28 ottobre 2021 in un importo globale di Euro 855.000, da suddividersi tra i componenti il consiglio, compresi gli emolumenti per incarichi speciali, determinati in autonomia dal Consiglio di amministrazione.

Remunerazioni

Il Consiglio di Amministrazione del 28 ottobre 2021 ha determinato:

- per il Presidente del Consiglio di amministrazione un compenso annuo lordo di Euro 650.000, che è inglobato nell'importo complessivo di Euro 855.000 stabilito dall'assemblea;
- per gli Amministratori Delegati - sig. Giacomo Mareschi Danieli e sig. Rolando Paolone – il compenso annuo è di Euro 10.000 poiché la loro retribuzione deriva dall'attività svolta dagli stessi in quanto dipendenti con qualifica di dirigenti della Danieli & C. S.p.A.;
- a ciascuno dei tre amministratori indipendenti un compenso annuo di Euro 45.000;
- per ciascuno degli altri consiglieri un compenso annuo di Euro 10.000.

Il compenso dei due Vice-Presidente – sig.ra Camilla Benedetti e sig. Alessandro Brussi – è il medesimo percepito dagli altri Consiglieri di Amministrazione; poiché, così come per gli Amministratori delegati, la loro retribuzione deriva dall'attività svolta dagli stessi in quanto dipendenti con qualifica di dirigenti della Danieli & C. S.p.A.; la loro retribuzione fa riferimento, come quella degli altri dirigenti, al Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti d'Azienda.

Il compenso complessivo degli altri consiglieri muniti di delega operativa comprende, oltre al compenso fisso, la remunerazione derivante dal rapporto di lavoro in quanto dirigenti della società.

Non sono previsti compensi aggiuntivi per gli amministratori facenti parte del Comitato Esecutivo.

Bonus straordinari

Il Consiglio di Amministrazione non ha assegnato bonus straordinari agli Amministratori Delegati.

Benefici non monetari

Esiste una copertura per il caso di morte e/o invalidità permanente da infortunio a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione ed una copertura assicurativa per responsabilità verso terzi "D&O" (Director & Officer).

Cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro

Fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione sindacale di livello nazionale (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per l'Industria Metalmeccanica e Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per Dirigenti d'Azienda), in Danieli non vi sono accordi collettivi o prassi aziendali che prevedano indennità aggiuntive in caso di cessazione dalla carica, di risoluzione del rapporto di lavoro o di licenziamento senza giusta causa.

Le indennità spettano secondo contratto proporzionalmente all'anzianità ed alla posizione aziendale ricoperta.

Dirigenti con responsabilità strategiche

Oltre agli amministratori esecutivi, la società non ha dirigenti con responsabilità strategiche, così come da definizione contenuta nel Regolamento Consob.

Si precisa tuttavia che la retribuzione dei dirigenti della Società risulta in linea con quelle di mercato, è soggetta a valutazione sulla base di obiettivi condivisi con piani personali a cadenza triennale (*Management by Objectives* di carattere finanziario ma anche con obiettivi da raggiungere nell'ambito della sostenibilità, come ad esempio per lo sviluppo di impianti per la produzione di acciaio senza emissioni di CO₂) ; la eventuale componente variabile delle suddette remunerazioni (fissata esclusivamente con decisioni di breve periodo) è correlata ai risultati ottenuti (complessivi dell'azienda ovvero delle singole linee di prodotto, rispetto ai valori di budget) e non supera il 30% della retribuzione. L'assegnazione di eventuali bonus a fronte di impegni particolari o di risultati ottenuti è decisa dal Presidente e Amministratore Delegato.

Votazione espressa dagli Azionisti l'anno precedente

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 4 lett b-bis del TUF, si fa presente che gli Azionisti intervenuti all'Assemblea riunitasi il 28 ottobre 2021 hanno approvato la Relazione in materia di remunerazione e sui compensi

corrisposti (ex Relazione sulla remunerazione) a maggioranza (Azionisti aventi diritto di voto presenti: 78,46% del capitale sociale; Azionisti favorevoli presenti: 89,61%; Azionisti presenti contrari: 10,31%).

La Società, pertanto, confortata dal parere ampiamente favorevole dei Soci in merito alla Sezione II della Relazione e alle scelte operate in quest'ambito, ha ritenuto di continuare a mantenere inalterati i compensi e i criteri a cui ispirarsi.

Le tabelle che seguono riportano: la prima, redatta in base alle disposizioni del Regolamento Emittenti Consob – Allegato 3A - Schema n. 7-bis, le voci che compongono i compensi corrisposti ad amministratori e sindaci nell'esercizio di riferimento, a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma, dalla società e da società controllate o collegate; l'entità dei compensi conferma la continuità e la coerenza della politica della società sulla remunerazione (condivisa anche dalle società controllate e collegate), secondo le indicazioni approvate dall'Assemblea del 28 ottobre 2021; la seconda, redatta in base alle disposizioni del Regolamento Emittenti Consob – Allegato 3A - Schema n. 7-ter, le partecipazioni nella nostra società detenute dagli stessi soggetti.

Seconda parte

**TABELLA 1:
COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON
RESPONSABILITA' STRATEGICHE DALLA SOCIETA' DANIELI & C. OFFICINE MECCANICHE SPA E DALLE SUE CONTROLLATE AL 30.6.2022**

(Valori in migliaia di Euro)

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipaz. comitati	Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	Partecipaz. agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value del compensi equity	Indennità di fine carica o di cessaz. del rapporto di lavoro	
Amministratori													
GIANPIETRO BENEDETTI	Presidente	01.07.2021 - 30.06.2022	30.6.2024										
	Amministratore delegato												
	Comp. nella società che redige il bilancio:												
	- Emolum. deliberato da assemblea												
	- Comp. per la carica di Amm. Delegato			10						10			
	Totale			650						650			
				660						660			
CAMILLA BENEDETTI	Vice-Presidente	01.07.2021 - 30.06.2022	30.6.2024										
	Comp. nella società che redige il bilancio:												
	- Emolum. deliberato da assemblea												
	- Retribuz. da lavoro dipendente												
	Compenso da controllate e collegate			10						10			
	Totale			71				5		76			
				60						60			
				141				5		146			
ALESSANDRO BRUSSI	Vice-Presidente	01.07.2021 - 30.06.2022	30.6.2024										
	Comp. nella società che redige il bilancio:												
	- Emolum. deliberato da assemblea												
	- Retribuz. da lavoro dipendente												
	Compenso da controllate e collegate			10						10			
	Totale			225		55		16		296			
				12						12			
				247		55		16		318			
GIACOMO MARESCHI DANIELI	Amministratore delegato	01.07.2021 - 30.06.2022	30.6.2024										
	- Emolum. deliberato da assemblea												
	- Retribuz. da lavoro dipendente												
	Compenso da controllate e collegate												
	Totale			10						10			
				253		60		12		325			
				263		60		12		335			
				263		60		12		335			
ROLANDO PAOLONE	Amministratore delegato	28.10.2021 - 30.06.2022	30.6.2024										
	- Emolum. deliberato da assemblea												
	- Retribuz. da lavoro dipendente												
	Compenso da controllate e collegate												
	Totale			10						10			
				219		50		14		283			
				229		50		14		293			
				229		50		14		293			
CARLA DE COLLE	Amministratore	01.07.2021 - 30.06.2022	30.6.2024										
	Comp. nella società che redige il bilancio:												
	- Emolum. deliberato da assemblea												
	Compenso da controllate e collegate												
	Totale			10						10			
				300		80				380			
				310		80				390			
				310		80				390			
ANTONELLO MORDEGLIA	Amministratore	01.07.2021 - 30.06.2022	30.6.2024										
	Comp. nella società che redige il bilancio:												
	- Emolum. deliberato da assemblea												
	- Retribuz. da lavoro dipendente												
	Compenso da controllate e collegate			10						10			
	Totale			274				12		286			
				284		0		12		296			
				284		0		12		296			
CECILIA METRA	Amministratore	28.10.2021 - 30.06.2022	30.6.2024										
	Comp. nella società che redige il bilancio:												
	- Emolum. deliberato da assemblea												
	Totale												
				45						45			
				45						45			
				45						45			
				45						45			
GIULIO GALLAZZI	Amministratore	28.10.2021 - 30.06.2022	30.6.2024										
	Comp. nella società che redige il bilancio:												
	- Emolum. deliberato da assemblea												
	Totale												
				45						45			
				45						45			
				45						45			
				45						45			
MIO CHIARA	Amministratore	01.07.2021 - 30.06.2022	30.6.2024										
	Comp. nella società che redige il bilancio:												
	- Emolum. deliberato da assemblea												
	Totale												
				45						45			
				45						45			
				45						45			
				45						45			
GIULIO CAPOCACCIA	Amministratore	01.07.2021 - 28.10.2021	28.10.2021										
	Comp. nella società che redige il bilancio:												
	- Emolum. deliberato da assemblea												
	Totale												
				45						45			
				45						45			
				45						45			
				45						45			
Sindaci				Totale compensi	2.314	245		59		2.618			
DAVIDE BARBIERI	Presidente	01.07.2021 - 30.06.2022	30.6.2024										
	Comp. nella società che redige il bilancio												
	Totale												
				60						60			
				60						60			
GAETANO TERRIN	Sindaco effettivo	01.07.2021 - 30.06.2022	30.6.2024	40						40			
VINCENZA BELLETTINI	Sindaco effettivo	01.07.2021 - 30.06.2022	30.6.2024	40						40			
Totale compensi				140						140			

Non sono stati individuati altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Il mandato dei consiglieri Gianpietro Benedetti, Camilla Benedetti, Giacomo Mareschi Danieli, Alessandro Brussi, Antonello Mordeglia, Carla de Colle e Chiara Mio è stato rinnovato con l'assemblea degli azionisti del 28.10.2021

I consiglieri Rolando Paolone, Cecilia Metra e Giulio Gallazzi sono stati nominati dall'assemblea degli azionisti del 28.10.2021

Il mandato del consigliere Giulio Capocaccia è terminato il 28.10.2021

L'incarico dei Sindaci Vincenza Belletini e Gaetano Terrin è stato rinnovato con l'assemblea degli azionisti del 28.10.2021

L'incarico di Presidente del Collegio sindacale Davide Barbieri è stato rinnovato dall'assemblea degli azionisti del 28.10.2021

2. Informazioni sulle partecipazioni dei componenti l'organo di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche al 30.6.2022 (Regolamento Emittenti Consob – Allegato 3A - Schema n. 7-ter)

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti gli organi di amministrazione e di controllo.

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (30.6.2020)	Numero azioni acquistate	Numero Azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 1.7.2020-30.6.2021
Sind International s.r.l. (*)	Controllante	DANIELI & C.S.p.A.				
		Ordinarie	27.461.013	219.446		27.680.459
		Risparmio				
Benedetti Gianpietro	P – AD	DANIELI & C.S.p.A.				
		Ordinarie	68.537			68.537
		Risparmio	17.000			17.000
Mareschi Danieli Giacomo	AD	DANIELI & C.S.p.A.				
		Ordinarie	6.600	17.681		24.281
		Risparmio		14.100		14.100
Brussi Alessandro	Vice-Presidente	DANIELI & C.SpA				
		Ordinarie	3.000			3.000
		Risparmio				
de Colle Carla	Amministratore	DANIELI & C.SpA				
		Ordinarie				
		Risparmio	7.000			7.000
Antonello Mordegli	Amministratore	DANIELI & C.SpA				
		Ordinarie	3.750			3.750
		Risparmio				

(*) Società facente capo in forma paritetica a Gianpietro Benedetti da un lato e a Giacomo Mareschi Danieli, Anna Mareschi Danieli e Michele Mareschi Danieli dall'altro.

Le persone indicate possiedono le suddette partecipazioni a titolo di proprietà.



Danieli & C. Officine Meccaniche S.p.A.
Via Nazionale, 41 - 33042 Buttrio (Udine)
Capitale sociale euro 81.304.556 i.v.
Codice fiscale, P. IVA e numero di iscrizione al Registro Imprese di Pordenone - Udine: 00167460302
REA: 84904 UD
Tel. +39 0432 1958111 - Fax +39 0432 1958289
www.danieli.com
info@danieli.com

Relazioni con gli investitori istituzionali e con gli analisti finanziari:

fax +39 0432 1958863

e-mail: investors@danieli.it

Documenti di bilancio e pubblicazioni disponibili
presso la sede della società,
sul meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket STORAGE www.emarketstorage.com
sul sito internet della società: www.danieli.com, sezione *Investors*.



DANIELI & C. OFFICINE MECCANICHE S.p.A.

Registered office: Buttrio (UD), via Nazionale 41

Fully-Paid Share Capital of Euro 81,304,566

Number of registration with the Register of Companies of Udine-Pordenone and tax code: 00167460302

REPORT ON REMUNERATION POLICY AND FEES PAID

(Financial year 2021/2022)

in accordance with art. 123-ter of Decree Law no. 58 of February 24, 1998

approved by the Board of Directors on September 27, 2022

This document is available on the Company's website www.danieli.com, "Investors" section.

TABLE OF CONTENTS

1. Report on remuneration policy and fees paid (Consob Issuers' Regulation - Annex 3A - Schedule 7-bis)

1.1) Preamble and Regulatory Framework

1.2) Section I

Remuneration policy and procedures used to adopt and implement the policy.

(Section approved by the Shareholders attending the meeting held on October 28, 2020, and applicable to the three-year period 2021 - 2023 indicated for information purposes only)

1.3) Purposes and principles of remuneration policy

1.4) Section II

Part One: Remuneration elements

Part Two: Table 1 - Amounts paid to members of administrative and auditing bodies, general managers and other executives with strategic responsibilities.

2. Information on shares held by members of administrative and auditing bodies, general managers and other executives with strategic responsibilities for the year ended 30.06.2022 (Consob Issuers' Regulation - Annex 3A - Schedule 7-ter).

Table 1 - Shares held by members of administrative and auditing bodies, general managers and other executives with strategic responsibilities.

1. Report on remuneration policy and fees paid (Consob Issuers' Regulation - Annex 3A - Schedule 7-bis)

1.1) Preamble and Regulatory Framework

The Danieli Group is a world leader in the manufacture and sale of plants for the steelmaking industry (Plant Making) and one of the major producers of special steels in Europe (Steel Making).

On September 27, 2022, the Board of Directors of the parent company Danieli & C. Officine Meccaniche S.p.A. ("Danieli" or "Company") approved this Report on Remuneration drawn up in accordance with art. 123-ter of Legislative Decree n. 58 of February 24, 1998 ("Consolidated Law on Finance" or "TUF"), with art. 84-quater, Annex 3A - Schedule 7-bis and 7-ter currently in force, of the Consob Issuers' Regulation, and with art. 2389 of the Italian Civil Code.

This document sets out the Group's policy on this subject, with the aim of achieving the following main targets:

- Pursuing the Company's long-term sustainable success;
- Aligning the remuneration system with market requirements in a medium-long term, thus fostering the Company's long-term sustainability;
- Ensuring the company's competitiveness through suitable remuneration policies;
- Attracting and keeping highly professional resources to ensure the company's growth.

The report is divided into two sections:

Section I explains Danieli policy concerning the remuneration of the members of the Board of Directors, the executives with strategic responsibilities and the members of the auditing body during the period 2021-2023, without prejudice to the provisions of art. 2402 of the Italian Civil Code, as well as the procedures used to adopt and implement such policy pursuant to art.123-ter, paragraphs 3-bis and 3-ter of TUF.

It should be noted that, pursuant to art. 123-ter, paragraph 3-bis of TUF, Section I must be subject to the shareholders' vote at least every three years or in the event of modifications of the remuneration policy. Section I, included in this Report, was already subject to the binding vote of the Shareholders on October 28, 2020, who approved it by majority (Shareholders present: 75.75% of share capital; 97.92% of Shareholders voted in favor; 2.08% of Shareholders voted against), and, since it was not modified during the last fiscal year, it will not be subject to the vote of the Shareholders this year, but it is indicated for reference.

Section II, subject to the annual advisory and non-binding vote of Shareholders, pursuant to art. 123-ter, paragraph 6 of TUF, is divided into two parts: the first part describes the single elements making up the fees paid during the year to each member of the administrative and auditing bodies and to executives with strategic responsibilities, verifying their consistency with the policy adopted in this respect by the company and its subsidiaries; the second part analytically shows all the payments made to these individuals for whatever reason or purpose by the company and its subsidiaries and affiliates during the year in question (2021/2022).

Finally, the last table (art. 84-quater, Annex 3A - Schedule 7-ter of the Consob Issuers' Regulation) shows the number of shares held - in the company and in companies it controls - by the members of the administrative and auditing boards and by executives with strategic responsibilities, as well as by subjects closely related to them, with reference to the fiscal year ended on June 30, 2022.

On 26.10.2021, the shareholders appointed the following members to the Board of Directors:

- Gianpietro Benedetti (Chairman)
- Camilla Benedetti
- Giacomo Mareschi Danieli
- Rolando Paolone
- Alessandro Brussi
- Antonello Mordeglia
- Carla de Colle
- Chiara Mio
- Giulio Gallazzi
- Cecilia Metra

and the following members to the Board of Statutory Auditors:

- Davide Barbieri (Chairman)
- Vincenza Bellettini (Standing Auditor)
- Gaetano Terrin (Standing Auditor)
- Emanuela Rollino (Alternate Auditor)
- Alessandro Gambi (Alternate Auditor)
- Alessandro Ardiani (Alternate Auditor)

The director Giulio Capocaccia, therefore, remained in office until 28.10.2021. Compared to the previous Board of directors, two more directors have been appointed, one of which is independent. Therefore, the number of independent directors increased from two to three.

The Board of Directors, met after the shareholders' meeting, appointed Mr. Gianpietro Benedetti as Chairman, Ms. Camilla Benedetti and Mr Alessandro Brussi as Deputy Chairmen and Mr. Giacomo Mareschi Danieli and Mr. Rolando Paolone as Chief Executive Officers.

No one holds the position of chief operating officer in our organization - and lastly - there are no executives with strategic responsibilities as defined by the Consob Regulation.

The adoption of a Remuneration Policy exonerates the company from applying the provisions of the Consob Regulation and of the Internal Regulations on transactions with related parties as regards the remuneration of directors vested with particular responsibilities and executives with strategic responsibilities, if any.

The outcome of the vote will be made public in the manner specified in current regulations.

1.2) SECTION I

Remuneration policy and procedures used to adopt and implement the policy.

(Section approved by the Shareholders attending the meeting held on October 28, 2020, and applicable to the three-year period 2021 - 2023 indicated for information purposes only)

The remuneration policy that the Board of Directors submits to the shareholders at the meeting is the result of collective action involving the manager of Human Resources and the Chairman and Chief Executive Officer, Mr. Gianpietro Benedetti (who represents the majority shareholder), for the purpose of bringing transparency to the various types of remuneration and simplifying their application.

The total remuneration of the directors is determined by the shareholders, and the Board of Directors establishes how this remuneration is to be distributed as well as the remuneration of the Chairman and CEO and of the other members of the board.

The remuneration of the members of Danieli's Board of Directors is a fixed amount and is not linked to the company's financial performance or the achievement of specific targets.

The company's policy concerning the remuneration of board member, which is periodically subject to review, has not undergone any significant changes over the years and is expected to be confirmed for the next three years as well.

As for directors with particular responsibilities:

- *the remuneration of the Chairman of the Board, who is also the CEO, is included in the total remuneration established by the shareholders for the board of directors, and is decided by the Board of Directors (after being examined by the independent directors) and in any case with the approval of the Board of Statutory Auditors. The current remuneration of the Chairman and CEO, set at Euro 650,000 per annum by the Board of Directors on October 26, 2018¹, is based on and consistent with his commitment, availability and competence. The Board of Directors, with the approval of the Board of Statutory Auditors, also has the power to grant the Chairman a one-time bonus in appreciation of his substantial commitment; his remuneration and any bonuses are subject to the approval of the shareholders. For the year that just ended, the Board of Directors did not make any changes to the remuneration of its directors, nor did it decide to pay any bonuses.*
- *The Board of Directors decided not to pay any specific fees to the Chief Executive Officers for their appointment, nor to the other members of the Executive Committee (the only committee on the Board of Directors).*

¹ The current remuneration was decided by the Board of Directors meeting on 28.10.2021. The directors confirmed the amount decided by the Board of Directors on 26.10.2018.

As for auditing board, pursuant to art. 2402 of the Italian Civil Code, the remuneration was resolved by the shareholders during the meeting on October 26, 2018².

The Board of Directors - whose Chairman and CEO represents the majority shareholder - did not feel the need to set up a Remuneration Committee nor to avail itself of independent experts to draw up a remuneration policy. It is the Chairman and CEO - with the assistance of the Human Resources Department - who is authorized to award monetary bonuses to executives, which are based on meritocracy and aimed at rewarding both the commitment and the results obtained by said executives.

The remuneration of personnel holding positions with greater responsibility is generally subject to review every three years, according to shared objectives (Management by Objectives) and a work plan, both of which are verified periodically to ensure that they are in line with the market situation and with the remuneration policy implemented by other companies of comparable size operating in the same field.

The current remuneration policy regarding the company's personnel uses new management development methods that apply the Hoshin method, which tends to bring out the qualities and potential of each person. The variable element of the remuneration of management is therefore linked to the achievement of set targets (total company targets and/or those of a single product line), compared to budget figures; in any event, it does not exceed 30% of the remuneration. Any exception is subject to deliberation by the Board of Directors.

There is no remuneration policy that provides for non-monetary benefits.

There are no incentive plans based on shares or other financial instruments in favor of directors (including executive directors) or executives.

There are no vesting periods or deferred payment mechanisms or ex post correction mechanisms; there are no clauses to keep financial instruments in the portfolio after they are purchased by directors or executives.

There are no collective agreements or erga omnes practices requiring that executives who have ceased to hold office automatically receive compensation in exchange for non-competition or other commitments.

The remuneration policy does not provide for additional pay for directors or executives in case of cessation of office, resignation, dismissal or early termination of employment; only the provisions of the National Employment Agreement for Industry Executives are applicable.

Other than the mandatory coverage or the coverage specified in the National Employment Agreement for Industry Executives, there is no additional insurance, social security or pension coverage for directors and executives, with the exception of insurance to cover accidents resulting in death and/or permanent disability, the "D&O" (Directors & Officer) professional liability insurance and insurance against business travel risks.

No reference whatsoever is made to the policies of others in determining the company's remuneration policy.

1.3) Purposes and principles of remuneration policy

Purposes of remuneration policy

² The current remuneration of the Board of statutory auditors was approved by the Shareholders' Meeting of 28.10.2021, which confirmed the same amount approved by the Shareholders' Meeting on 26.10.2018.

The Remuneration Policy aims at attracting and motivating qualified professional resources to pursue the goals of the Company and the Danieli Group, as well as incentivizing these resources to remain with the Company and, therefore, ensuring a stable professional relationship with the Company.

In order to enhance the Company's value in a sustainable manner, the Remuneration Policy also aims at aligning as much as possible Management's interests with the medium-long term interests of Shareholders and Stakeholders, through a performance assessment carried out not only on an annual basis, but also over a longer time period.

Danieli considers the remuneration policies as an important tool to achieve the corporate strategy, to pursue long-term interests and ensure its own sustainability over time.

The Remuneration Policy, as approved by Shareholders, represents the exclusive perimeter which encompasses the related compensation in favor of the involved Management, if the conditions occur.

This Policy has to be considered in the current corporate, company, regulatory and legislative context, as well as from the point of view of economy and business and, thus, pursuant to art. 123-ter, paragraph 3 of TUF, in the event of exceptional circumstances, the Company may temporarily derogate from such policy, provided that this is necessary in order to pursue the Company's long-term interests or to ensure that it has the ability to remain on the market.

The aforementioned derogation can be deliberated by the Board of Directors, after receiving the approval of the Board of Statutory Auditors.

Principles of remuneration policy

Danieli's remuneration policy is based on the following principles:

- a) fairness: valorization of knowledge and professionalism of human resources, as well as recognition of the roles and responsibilities assigned to them, the results achieved and the quality of their professional contribution;*
- b) sustainability: consistency of overall remuneration with the primary requirements of maintaining the Company's economic-financial stability over time;*
- c) proportionality: consistency and adequacy of remunerations and fees with the position held, complexity of the assigned duties and related responsibilities, as well as with the proven skills and capabilities, without prejudice to the national and company employment agreements, if applicable;*
- d) competitiveness: balance and consistency of remuneration levels in relation to the reference market for similar offices and roles with similar levels of responsibility and complexity;*
- e) meritocracy: consistent valorization of the results obtained based on the behaviors applied to achieve them;*
- f) transparency: incentive pay related to variable remuneration as a result of an accurate process to verify the results actually achieved, carried out also through structures which analyze the correctness and consistency of the data and methods used to calculate the above-mentioned incentive pay.*

1.4) SECTION II

Part One: Remuneration elements

Board of Directors

Fees

The fees to be paid to members of administrative bodies were determined by the shareholders during the meeting of October 28, 2021, and set a total amount of Euro 855,000 to be distributed among the members of the board, including the fees for particular responsibilities to be determined independently by the Board of Directors.

Remuneration

On October 28, 2021, the Board of Directors decided on the following distribution:

- for the Chairman of the Board of Directors a gross yearly remuneration of 650,000 euro, which is included in the total amount of 855,000 Euro established by the shareholders;
- for the Chief Executive Officers – Mr Giacomo Mareschi Danieli and Mr Rolando Paolone– an annual fee of 10,000 euro because his remuneration is based on the activities they perform as executives for Danieli & C. S.p.A.;
- for each of the three independent directors an annual fee of 45,000 euro;
- for each of the other directors an annual fee of 10,000 euro.

Also the remuneration of the two Deputy Chairmen - Ms. Camilla Benedetti and Mr. Alessandro Brussi is the same as that of the other Directors; their remuneration is based on the activities they perform as executives for Danieli & C. S.p.A.; their remuneration, like that of the other executives, is based on the National Employment Agreement for Industry Executives.

The total amount of fees paid to the other executive directors includes, in addition to a fixed amount, remuneration for being employed as executives with the company.

No additional remuneration is paid to the directors on the Executive Committee.

Extra Bonuses

The Board of Directors did not pay out any additional bonuses to the CEOs.

Non-monetary Benefits

An insurance policy has been taken out to cover accidents resulting in death and/or permanent disability for members of the Board of Directors, as well as a “D&O” (Director & Officer) professional liability insurance policy.

Cessation of Office or Termination of Employment

Notwithstanding the provisions of the national collective bargaining system (National Collective Employment Agreement for the Metalworking and Mechanical Engineering Industry, and National Collective Employment Agreement for Industry Executives), Danieli has not entered into any collective agreements or company practices that provide for additional compensation in case of cessation of office, termination of employment or dismissal without just cause.

The amount of compensation is proportional to the person’s seniority within the company and the position he/she holds.

Executives with Strategic Responsibilities

Apart from the executive directors, the company does not employ executives with strategic responsibilities, as defined in the Consob Regulation.

However, the salary of the Company’s executives is in line with market figures and is subject to assessment on the basis of shared objectives, which are revised every three years (Management by objectives of a financial nature but also objectives in the field of sustainability, such as for the development of plants for the production of steel without CO2 emissions); the variable element, if any, of the above-mentioned remuneration (only for short periods) is linked to the achievement of results (total company results or the results of a single product line, compared to budget figures) and does not exceed 30% of the remuneration. The decision to award bonuses for particular commitments or results achieved is made by the Chairman and CEO.

How the Shareholders voted last year

Pursuant to art. 123-ter, paragraph 4, lett. b-bis of TUF, the Shareholders attending the Meeting held on October 28, 2021, approved by majority (present Shareholders with voting rights: 78,46% of capital share; 89,61% of Shareholders voted in favor; 10,31% of Shareholders voted against) the Report concerning remuneration and fees (former Report on remuneration).

Therefore, the Company, thanks to the largely favorable opinion of the Shareholders about Section II of the Report and the choices made in this regard, decided to maintain the same fees and criteria.

Below are two tables: the first one, drawn up in accordance with the provisions of the Consob Issuers’ Regulation - Annex 3A - Schedule 7-bis), shows the items making up the fees paid to

directors and auditors during the year in question, for whatever reason or purpose, by the company or its subsidiaries or affiliates; the amount of the fees confirms the continuity and consistency of the company's remuneration policy (which is also applied by its subsidiaries and affiliates), according to the indications approved by the shareholders on October 28, 2021; the second one, drawn up in accordance with the provisions of the Consob Issuers' Regulation - Annex 3A - Schedule 7-ter, shows the shares held by these individuals in our company.

Second part

TABLE 1:
FEES PAID TO THE MEMBERS OF THE ADMINISTRATIVE AND CONTROL BODIES, TO THE GENERAL MANAGERS AND TO THE OTHER EXECUTIVES WITH STRATEGIC RESPONSIBILITIES BY THE COMPANY DANIELI & C. OFFICINE MECCANICHE SPA AND ITS SUBSIDIARIES AS ON 30.6.2021

(Values in thousand of Euro)

Name and surname	Position	Period for which the office was held	Term of office	Fixed Remuneration	Remuneration for the participation committees	Variable remuneration non equity Bonuses and other incentives	Profit sharing	Non-monetary benefits	Other fees	Total	Fair value of the equity fees	Indemnity for termination of office	
Directors													
GIANPIETRO BENEDETTI	Chairman	01.07.2021 - 30.06.2022	30.6.2024										
	Chief Executive Officer												
	Fees in the Company which draws up the Financial Statements												
	- Remuneration approved by the Shareholders					10						10	
	- Remuneration for the office of Chief Executive Officer			650						650			
	Total			660						660			
CAMILLA BENEDETTI	Deputy-Chairman	01.07.2021 - 30.06.2022	30.6.2024										
	Fees in the Company which draws up the Financial Statements												
	- Remuneration approved by the Shareholders					10						10	
	- Salary as an employee					71				5		76	
	Remuneration from Subsidiaries and Associates			60						60			
	Total			141		0		5		146			
ALESSANDRO BRUSSI	Deputy-Chairman	01.07.2021 - 30.06.2022	30.6.2024										
	Fees in the Company which draws up the Financial Statements												
	- Remuneration approved by the Shareholders					10						10	
	- Salary as an employee					225		55		16		296	
	Remuneration from Subsidiaries and Associates			12						12			
	Total			247		55		16		318			
GIACOMO MARESCHI DANIELI	Chief Executive Officer	01.07.2021 - 30.06.2022	30.6.2024										
	- Remuneration approved by the Shareholders					10					10		
	- Salary as an employee					253		60		12		325	
	Remuneration from Subsidiaries and Associates											0	
	Total			263		60		12		335			
ROLANDO PAOLONE	Chief Executive Officer	28.10.2021 - 30.06.2022	30.6.2024										
	- Remuneration approved by the Shareholders					10					10		
	- Salary as an employee					219		50		14		283	
	Remuneration from Subsidiaries and Associates											0	
	Total			229		50		14		293			
CARLA DE COLLE	Director	01.07.2021 - 30.06.2022	30.6.2024										
	Fees in the Company which draws up the Financial Statements												
	- Remuneration approved by the Shareholders					10						10	
	Remuneration from Subsidiaries and Associates					300		80				380	
	Total			310		80				390			
ANTONELLO MORDEGLIA	Director	01.07.2021 - 30.06.2022	30.6.2024										
	Fees in the Company which draws up the Financial Statements												
	- Remuneration approved by the Shareholders					10						10	
	- Salary as an employee					274				12		286	
	Remuneration from Subsidiaries and Associates			284		0		12		296			
	Total			284		0		12		296			
CECILIA METRA	Director	28.10.2021 - 30.06.2022	30.6.2024										
	Fees in the Company which draws up the Financial Statements												
	- Remuneration approved by the Shareholders					45						45	
	Remuneration from Subsidiaries and Associates					45						45	
	Total			45		0		12		296			
GIULIO GALLAZZI	Director	28.10.2021 - 30.06.2022	30.6.2024										
	Fees in the Company which draws up the Financial Statements												
	- Remuneration approved by the Shareholders					45						45	
	Remuneration from Subsidiaries and Associates					45						45	
	Total			45		0		12		296			
MIO CHIARA	Director	01.07.2021 - 30.06.2022	30.6.2024										
	Fees in the Company which draws up the Financial Statements												
	- Remuneration approved by the Shareholders					45						45	
	Remuneration from Subsidiaries and Associates					45						45	
	Total			45		0		12		296			
GIULIO CAPOCACCIA	Director	01.07.2021 - 28.10.2021	28.10.2021										
	Fees in the Company which draws up the Financial Statements												
	- Remuneration approved by the Shareholders					45						45	
	Remuneration from Subsidiaries and Associates					45						45	
	Total			45		0		12		296			
Sindaci				Total of remuneration		2,314	245	59		2,618			
DAVIDE BARBIERI	Chairman	01.07.2021 - 30.06.2022	30.6.2024										
	Fees in the Company which draws up the Financial Statements												
	Remuneration from Subsidiaries and Associates					60						60	
	Total			60		0		12		296			
GAETANO TERRIN	Effective auditor	01.07.2021 - 30.06.2022	30.6.2024										
	Fees in the Company which draws up the Financial Statements												
	Remuneration from Subsidiaries and Associates					40						40	
	Total			40		0		12		296			
VINCENZA BELLETTINI	Effective auditor	01.07.2021 - 30.06.2022	30.6.2024										
	Fees in the Company which draws up the Financial Statements												
	- Remuneration approved by the Shareholders					40		8				48	
	Remuneration from Subsidiaries and Associates					8						8	
	Total			48		8		0		48			
Total of remuneration				148		148				148			

No other executives with strategic responsibilities have been identified.

The mandate of the directors Gianpietro Benedetti, Camilla Benedetti, Giacomo Mareschi Danieli, Alessandro Brussi, Antonello Mordeglia, Carla de Colle and Chiara Mio was renewed with the shareholders' meeting of 28.10.2021

The directors Rolando Paolone, Cecilia Metra and Giulio Gallazzi were appointed by the shareholders' meeting of 28.10.2021

The mandate of the director Giulio Capocaccia ended on 28.10.2021

The office of the Statutory Auditors Vincenza Belletini and Gaetano Terrin was renewed with the shareholders' meeting of 28.10.2021

The office of Chairman of the Board of Statutory Auditors Davide Barbieri was renewed by the shareholders' meeting of 28.10.2021

2. Information on shares held by members of administrative and auditing bodies, general managers and other executives with strategic responsibilities for the year ended 30.06.2022 (Consob Issuers' Regulation - Annex 3A - Schedule 7-ter).

TABLE 1: Shares held by member of administrative and auditing bodies.

Surname and Name	Position held	Company in which shares are held	Number of shares held at the end of the previous tax year (30.06.2020)	Number of shares purchased	Number of shares sold	Number of shares held at the end of the tax year 1.7.2020-30.6.2021
Sind International s.r.l. (*)	Controlling company	DANIELI & C.S.p.A.				
		Ordinary shares	27,461,013	219,446		27,680,459
		Savings shares				
Benedetti Gianpietro	P – AD	DANIELI & C.S.p.A.				
		Ordinary shares	68,537			68,537
		Savings shares	17,000			17,000
Mareschi Danieli Giacomo	AD	DANIELI & C.S.p.A.				
		Ordinary shares	6,600	17,681		24,281
		Savings shares		14,100		14,100
Brussi Alessandro	Deputy Chairman	DANIELI & C.SpA				
		Ordinary shares	3,000			3,000
		Savings shares				
de Colle Carla	Director	DANIELI & C.SpA				
		Ordinary shares				
		Savings shares	7,000			7,000
Antonello Mordeglia	Director	DANIELI & C.SpA				
		Ordinary shares	3,750			3,750
		Savings shares				

(*) Company controlled jointly by Gianpietro Benedetti, on one side, and by Giacomo Mareschi Danieli, Anna Mareschi Danieli and Michele Mareschi Danieli on the other.

The people indicated above are owners of their shares.



Danieli & C. Officine Meccaniche S.p.A.
Via Nazionale, 41 - 33042 Buttrio (Udine)

Fully-paid share capital of 81,304,566 euro

Tax number, VAT registration number and registration number with the Register of Companies of Pordenone - Udine: 00167460302

REA (Index of Economic and Administrative Information): 84904 UD

Tel. +39 0432 1958111 - Fax +39 0432 1958289

www.danieli.com

info@danieli.com

Relations with institutional investors and financial analysts:

fax +39 0432 1958863

e-mail: investors@danieli.it

Financial Statements and publications are available
at the company's headquarters
on the authorised storage mechanism eMarket STORAGE www.emarketstorage.com
on the Company's website www.danieli.com, "Investors" section.