



**RELAZIONE SULLA POLITICA GENERALE PER LE REMUNERAZIONI PER IL TRIENNIO 2024-2026 E SUI  
COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ANNO 2023**

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

## INDICE

<b>INDICE</b>	<b>2</b>
<b>GLOSSARIO</b>	<b>4</b>
<b>LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E LE NOMINE</b>	<b>6</b>
<b>PREMESSA</b>	<b>7</b>
<b>A. EXECUTIVE SUMMARY</b>	<b>8</b>
A.1 POLITICA GENERALE PER LE REMUNERAZIONI	8
A.2 PAY MIX	10
A.3 VOTAZIONI ASSEMBLEARI SULLA POLITICA GENERALE PER LE REMUNERAZIONI	12
<b>B. PRIMA SEZIONE: RELAZIONE SULLA “POLITICA GENERALE PER LE REMUNERAZIONI” DI SABAF S.P.A. PER IL TRIENNIO 2024 - 2026</b>	<b>13</b>
<b>B.1 NOVITÀ INTRODOTTE RISPETTO ALLA PRECEDENTE POLITICA</b>	<b>13</b>
<b>B.2. LA POLITICA GENERALE PER LE REMUNERAZIONI DELLA SOCIETÀ</b>	<b>14</b>
<b>B.2.1. Finalità della Politica</b>	<b>14</b>
<b>B.2.2. Struttura della Politica</b>	<b>14</b>
<b>B.2.2.1. La componente fissa</b>	<b>15</b>
B.2.2.1.1. Componente fissa annuale	16
B.2.2.1.2. Indennità per la cessazione anticipata del rapporto e patti di non concorrenza	17
<b>B.2.2.2. Componente variabile</b>	<b>18</b>
B.2.2.2.1. Componente variabile di breve periodo	18
B.2.2.2.2. Componente variabile di lungo periodo	20
<b>B.2.2.3 Benefici non monetari e altre componenti di reddito</b>	<b>22</b>
B.2.2.3.1. Polizza assicurativa per responsabilità civile verso terzi	23
B.2.2.3.2. Polizza Vita e copertura spese mediche	23
B.2.2.3.3. Autovetture aziendali	23
B.2.2.3.4. Costi di alloggio	23
B.2.2.3.5. Compensi per cariche in società controllate	23
<b>B.2.2.4. Clausole di <i>claw back</i> e di <i>malus</i></b>	<b>23</b>
<b>B.2.3. Deroghe alla Politica</b>	<b>23</b>
<b>B.3. GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE - ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E IMPLEMENTAZIONE DELLA POLITICA</b>	<b>24</b>
B.3.1 L’Assemblea dei Soci	24
B.3.2 Il Consiglio di Amministrazione	24
B.3.2.1. Composizione del Consiglio di Amministrazione	24
B.3.2.2. Funzioni del Consiglio di Amministrazione	24
B.3.3. Il Comitato per la remunerazione e le nomine	25
B.3.3.1. Composizione del Comitato	25
B.3.3.2. Funzioni del Comitato	25
B.3.4. Il Collegio Sindacale	26
B.3.4.1. Composizione del Collegio Sindacale	26
B.3.4.2. Funzioni del Collegio Sindacale	26
B.3.5. La Direzione risorse umane	26

<b>B.3.6. Le prassi di mercato</b>	<b>27</b>
<b>C. SECONDA SEZIONE: RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI PER NELL'ANNO 2023</b>	<b>28</b>
<b>C.1 INTRODUZIONE</b>	<b>28</b>
<b>C.2 PRIMA SOTTOSEZIONE: ATTUAZIONE DELLA POLITICA GENERALE DI REMUNERAZIONE</b>	<b>29</b>
<b>C.2.3 La remunerazione dei Sindaci per l'esercizio 2023</b>	<b>32</b>
<b>C.2.4 Variazione annuale dei compensi erogati dalla Società</b>	<b>33</b>
<b>C.3 SECONDA SOTTOSEZIONE: DATI ANALITICI DELL'ATTUAZIONE DELLA POLITICA GENERALE DI REMUNERAZIONE 2023</b>	<b>34</b>
<b>C.3.1 TAB. 1 - Compensi lordi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	<b>36</b>
<b>C.3.2 TAB. 2 - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	<b>42</b>
<b>C.3.3 TAB. 3 - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	<b>43</b>
<b>C.3.4 TAB. 4 - Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	<b>44</b>

## **GLOSSARIO**

**Amministratore Delegato:** indica l'amministratore delegato della Società. L'attuale Amministratore Delegato della Società è il Dottor Pietro Iotti.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Direttore Generale:** indica il direttore generale della Società. L'attuale Direttore Generale della Società è il Dottor Pietro Iotti.

**Dirigenti con Responsabilità Strategiche o DRS:** indica i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, ai sensi della definizione di cui all'Allegato 1 del Regolamento Parti Correlate.

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

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

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

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

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

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

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

**Piano LTIP:** indica il nuovo piano di remunerazione di lungo periodo della società composto dal “*Piano di Stock Grant 2024-2026*” che il Consiglio di Amministrazione con delibera del 19 marzo 2024, su proposta del Comitato e in coerenza con il Piano Industriale pluriennale e gli Obiettivi di Sostenibilità, ha approvato e che verrà sottoposto all’approvazione dell’Assemblea dei Soci.

**Piano STI:** indica il nuovo “*Piano di remunerazione di breve periodo*” che il Consiglio di Amministrazione con delibera del 19 marzo 2024, su proposta del Comitato e in coerenza con il Piano Industriale gli Obiettivi di Sostenibilità, ha approvato e che verrà sottoposto all’approvazione dell’Assemblea dei Soci.

**Politica:** indica la “*Politica generale per le remunerazioni*” della Società relativa al triennio esercizio 2024-2026, approvata dal Consiglio di Amministrazione e descritta nella Prima Sezione della Relazione.

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

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

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

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

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

**Relazione:** indica la presente “*Relazione sulla Politica generale per le Remunerazioni per il triennio 2024-2026 e sui compensi corrisposti nell’anno 2023*” della Società redatta ai sensi dell’articolo 123-ter TUF e dell’articolo 84-quater del Regolamento Emittenti.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cari Azionisti,

ho il piacere presentarvi, in qualità di Presidente del *Comitato per la Remunerazione e le Nomine* di Sabaf S.p.A., la "*Relazione sulla politica generale per le remunerazioni per il triennio 2024-2026 e sui compensi corrisposti nell'anno 2023*" di Sabaf S.p.A..

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

La Relazione si compone di due Sezioni: i) la Prima Sezione "*Relazione sulla "Politica Generale per le remunerazioni" di Sabaf S.p.A. per il triennio 2024 -2026*", che descrive una proposta di remunerazione e incentivazione per il triennio avvenire 2024 – 2026 e la nuova consiliatura; ii) la Seconda Sezione "*Relazione sui compensi corrisposti per l'anno 2023*", che fornisce il dettaglio dei compensi corrisposti nell'esercizio conclusosi il 31 dicembre scorso.

Nella strutturazione della Politica si è tenuto conto della scadenza del mandato consiliare con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023. Ferme restando le prerogative dell'Assemblea dei Soci e del futuro Consiglio di Amministrazione, per quanto di rispettiva competenza, nella determinazione degli emolumenti per i Consiglieri e i Sindaci e per la partecipazione ai comitati endoconsiliari, nella Politica viene formulata una proposta di revisione dei compensi destinati agli Amministratori anche basati su un'ampia attività di *benchmarking* con l'obiettivo di allineare Sabaf S.p.A. alle *best practice* di mercato.

Le principali novità contenute nella Sezione Prima della Relazione riguardano la revisione dei compensi per gli Amministratori e il lancio del nuovo Piano di Incentivazione di Lungo Termine per il triennio 2024-2026, essendo giunto a maturazione il precedente piano LTIP. Nella Sezione Seconda si dà trasparenza al conseguimento degli obiettivi reddituali collettivi relativi al sistema di incentivazione variabile di breve dell'anno di riferimento.

Ci auguriamo che la proposta di politica generale per le remunerazioni per il triennio 2024-2026 trasmetta l'attenzione del Consiglio di Amministrazione e del Comitato alle *best practice* di mercato in tema di remunerazione, nella consapevolezza dell'importanza strumentale della politica di remunerazione non solo all'attrazione e motivazione di risorse di eccellenza ma anche alla declinazione dei valori di equità e parità di trattamento.

*Daniela Toscani*

## **PREMESSA**

La presente Relazione riassume la politica generale per le remunerazioni della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del Cod. civ., dei componenti del Collegio Sindacale per il triennio 2024 – 2026; e illustra i compensi relativi all'anno 2023.

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

- la Prima Sezione, intitolata "*Relazione sulla politica generale per le remunerazioni di Sabaf S.p.A. per il triennio 2024 - 2026*", illustra la Politica proposta per il triennio 2024 – 2026 dalla Società per la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei componenti del Collegio Sindacale, specificando le finalità perseguite, gli organi e i soggetti coinvolti e le procedure utilizzate per la sua adozione e attuazione;
- la Seconda Sezione, intitolata "*Relazione sui compensi corrisposti per l'anno 2023*", espone i compensi relativi all'anno 2023 nominativamente per gli Amministratori, i Sindaci nonché per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

Il Consiglio di Amministrazione di Sabaf, in data 19 marzo 2024, su proposta del Comitato, ha approvato la presente Relazione, che sarà sottoposta al voto dell'Assemblea dei Soci convocata per l'8 maggio 2024. Nello specifico, l'Assemblea dei Soci si esprimerà: a) sulla Prima Sezione, ossia la "*Relazione sulla politica generale per le remunerazioni di Sabaf S.p.A. per il triennio 2024 - 2026*", con voto vincolante, e b) sulla Seconda Sezione, ossia la "*Relazione sui compensi corrisposti per l'anno 2023*", con voto consultivo.

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e nella sezione "Investitori" del sito *internet* della Società [www.sabafgroup.com](http://www.sabafgroup.com) entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

## A. EXECUTIVE SUMMARY

### A.1 POLITICA GENERALE PER LE REMUNERAZIONI

La seguente tabella rappresenta sinteticamente le componenti della “*Politica Generale per le Remunerazioni*” della Società per il triennio 2024 – 2026, fermo restando quanto previsto nella prima sezione della presente Relazione. I documenti informativi relativi ai piani di compensi in essere basati su strumenti finanziari di cui all'art. 114-bis del TUF sono reperibili nella sezione “Investitori” del sito *internet* della Società [www.sabafgroup.com](http://www.sabafgroup.com).

Componenti	Finalità/Destinatari	Sintesi	Paragrafo
<b>REMUNERAZIONE FISSA AMMINISTRATORI</b>	Remunerazione base della professionalità richiesta per il ruolo anche in considerazione della dimensione della Società.	Compenso Amministratore verrà stabilito dall'Assemblea dei Soci.  Proposta del C.d.A. uscente complessivi: Euro 225.000,00:  -Euro 25.000,00 per ciascun Amministratore (con un incremento di Euro 3.000,00 su base annua rispetto alla remunerazione vigente).	B.2.2.1.
<b>REMUNERAZIONE FISSA AMMINISTRATORE DELEGATO</b>	Remunerazione base della professionalità richiesta per il ruolo anche in considerazione della dimensione della Società e delle competenze richieste dalla carica.	Amministratore Delegato: RAL 2024 in qualità di dirigente: Euro 403.000;  Compensi per deleghe.	B.2.2.1.
<b>REMUNERAZIONE FISSA DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</b>	Remunerazione della professionalità richiesta per il ruolo anche in considerazione della dimensione della Società e delle competenze richieste per il ruolo.	Amministratore Esecutivo - CFO: RAL 2024 pari ad Euro 224.000.  Altri DRS: RAL nel rispetto del CCNL dei “ <i>Dirigenti Industriali</i> ”.	B.2.2.1.
<b>REMUNERAZIONE FISSA MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE</b>	Prevista ex art. 2402 Cod. civ. in forma di emolumento fisso.	Proposta di complessivi Euro 94.000,00:  - Presidente: Euro 40.000,00;  - Membro Effettivo: Euro 27.000,00.	B.2.2.1.
<b>REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE PERIODO (STI)</b>	Intende promuovere il raggiungimento degli obiettivi annuali in linea con il <i>budget</i>  Destinatari:  - Amministratore Delegato;  - Amministratore esecutivo - CFO  - Dirigenti con Responsabilità Strategiche.	<b>Amministratore Delegato:</b> <i>payout</i> del 48% della RAL, di cui: <ul style="list-style-type: none"><li>• 45% su EBIT <i>Adjusted</i> annuale consolidato</li><li>• 55% su obiettivo individuali.</li></ul> <b>Amministratore esecutivo-CFO:</b> <i>payout</i> del 46% della RAL, di cui: <ul style="list-style-type: none"><li>• 45% su EBIT <i>Adjusted</i> annuale consolidato;</li><li>• 55% su obiettivo individuali.</li></ul>	B.2.2.2.

		<p><b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche:</b> <i>payout</i> del 30% della RAL, di cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 35% su EBIT <i>Adjusted</i> annuale consolidato;</li> <li>• 65% su obiettivo individuali.</li> </ul> <p><b>Floor:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• al raggiungimento dell'80% del <i>target</i>, che dà diritto al 60% della quota parte del compenso variabile.</li> </ul> <p><b>CAP:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CAP: 105% cui corrisponde la corresponsione del 110% del STI teorico</li> </ul>	
<p><b>REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO PERIODO (LTIP) –</b></p>	<p>Intende promuovere la creazione di valore sostenibile per i Soci e gli <i>stakeholders</i> e il raggiungimento di obiettivi in linea con il Piano Industriale e gli Obiettivi di Sostenibilità, favorendo l'<i>engagement</i> delle risorse e la loro fidelizzazione alla Società.</p> <p>La remunerazione variabile di lungo periodo è composta da una componente "<i>stock grant</i>", che tuttavia, nei casi previsti dal Regolamento – con delibera del Consiglio di Amministrazione e sentito il Comitato – la Società può decidere di riconoscere ai beneficiari, nei limiti del 40% del valore delle Azioni attribuibili, tramite l'erogazione di un importo "<i>cash</i>" pari al valore di borsa delle Azioni alla data antecedente quella di attribuzione.</p> <p>Destinatari:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Amministratore Delegato;</li> <li>- Amministratore esecutivo – CFO;</li> <li>- Dirigenti con Responsabilità Strategiche;</li> <li>- Ulteriori soggetti individuati dal Consiglio di Amministrazione.</li> </ul>	<p><b>Amministratore Delegato:</b> assegnazione di 63.000 diritti ad azioni per il triennio di LTIP.</p> <p><b>Amministratore esecutivo-CFO:</b> assegnazione di 30.000 diritti ad azioni per il triennio di LTIP.</p> <p><b>DRS e altri dirigenti chiave del gruppo:</b> assegnazione fino ad un massimo di complessivi 177.000 diritti ad azioni per il triennio di LTIP.</p> <p>Il LTIP prevede i seguenti obiettivi di <i>performance</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ROI <i>Adjusted</i> consolidato medio 2024-2026, con una ponderazione del 35%;</li> <li>• EBITDA <i>Adjusted</i> consolidato cumulato 2024-2026, con ponderazione 45%;</li> <li>• Obiettivi di Sostenibilità con ponderazione 20%, di cui formazione 5%, sicurezza, 5%, ambientale 10%.</li> </ul> <p><i>Floor</i> 80% a cui corrisponde la maturazione del 35% del <i>bonus</i> LTIP; per ogni livello di raggiungimento dei KPI superiore al <i>Floor</i>, la percentuale di conseguimento del <i>bonus</i> cresce in modo lineare sino al CAP pari al 100% del <i>bonus</i>.</p>	<p>B.2.2.2.</p>

<b>MECCANISMO DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE</b>	Strumenti: - Clausole di <i>claw back</i> ; - Clausole di <i>malus</i> .  Destinatari: beneficiari della remunerazione variabile.		B.2.2.4
<b>BENEFICI NON MONETARI</b>	Integrano la remunerazione per fidelizzare le risorse tenendo conto degli <i>standard</i> di mercato.	Polizza RCT a favore di: - Amministratori Esecutivi; - Amministratori non esecutivi; - Dirigenti con Responsabilità Strategiche; - Membri del Collegio Sindacale. - Polizza FASI: - Amministratore Delegato; - Dirigenti con Responsabilità Strategiche.  Autovetture: - Amministratore Delegato; - Dirigenti con Responsabilità Strategiche.  Rimborso canone abitazione: - Amministratore Delegato.	B.2.2.3.
<b>ALTRE COMPONENTI DI REDDITO - COMPENSI SOCIETÀ CONTROLLATE</b>	Destinatari: - Amministratori Esecutivi; - Dirigenti con Responsabilità Strategiche.	Esclusivamente in misura fissa.	B.2.2.3.5
<b>INDENNITÀ DI FINE RAPPORTO/CARICA E PATTI DI NON CONCORRENZA</b>	Favorisce la <i>retention</i> e l'affiliazione lungo termine delle risorse coinvolte promuovendo l'allineamento agli interessi di lungo termine.	Previste per: - Amministratore Delegato: patto di non concorrenza di 12 mesi a fronte di un corrispettivo pari a Euro 30.000 annui; - Dirigenti con Responsabilità Strategiche: patto di non concorrenza di 24 mesi a fronte di un corrispettivo pari al 10% della RAL.	B.2.2.1.2

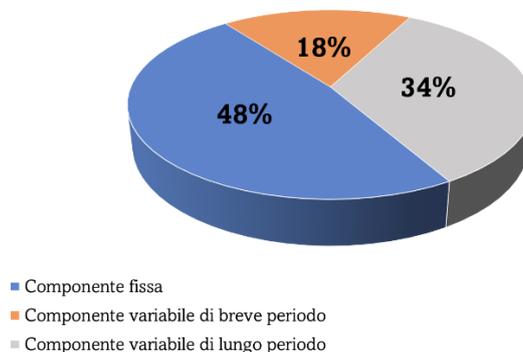
## A.2 PAY MIX

Di seguito sono riportati i *pay mix* teorico a *target* relativi all'Amministratore Delegato, all'amministratore esecutivo-CFO della Società e agli ulteriori Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo.

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

- (i) la componente fissa annua lorda della remunerazione ha un'incidenza del 48% (quarantotto per cento);
- (ii) la componente variabile di breve periodo ha un'incidenza del 18% (diciotto per cento);
- (iii) la componente variabile di lungo periodo ha un'incidenza del 34% (trentaquattro per cento).

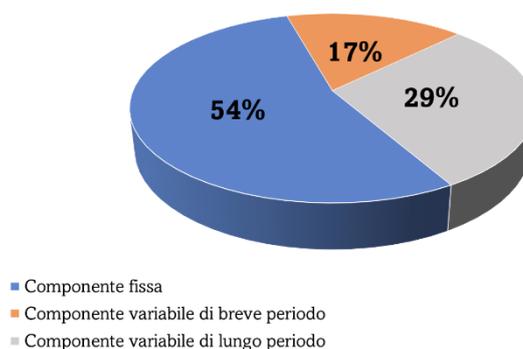
#### AMMINISTRATORE DELEGATO



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

- (i) la componente fissa annua lorda della remunerazione ha un'incidenza del 54% (cinquantaquattro per cento);
- (ii) la componente variabile di breve periodo ha un'incidenza del 17% (diciassette per cento);
- (iii) la componente variabile di lungo periodo ha un'incidenza del 29% (ventinove per cento).

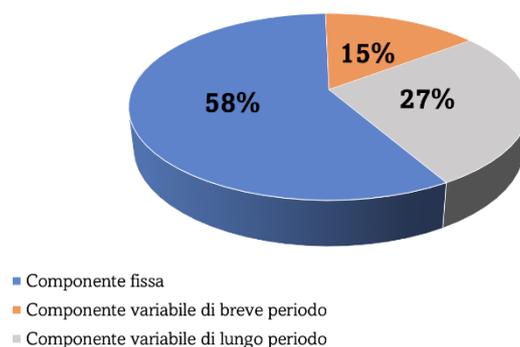
#### CFO



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

- (i) la componente fissa annua lorda della remunerazione ha un'incidenza del 58% (cinquantotto per cento);
- (ii) la componente variabile di breve periodo ha un'incidenza del 15% (quindici per cento);
- (iii) la componente variabile di lungo periodo ha un'incidenza del 27% (ventisette per cento).

### DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

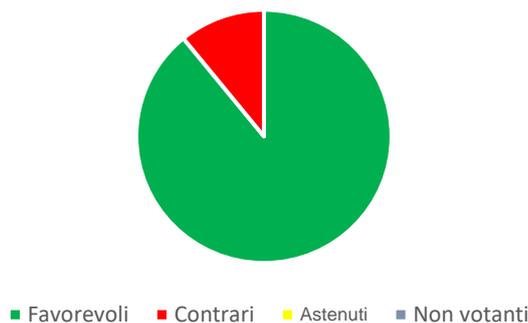


### A.3 VOTAZIONI ASSEMBLEARI SULLA POLITICA GENERALE PER LE REMUNERAZIONI

L'Assemblea dei Soci tenutasi in data 28 aprile 2023, secondo quanto previsto dalla normativa vigente al momento della votazione, ha espresso un voto consultivo sulla Seconda Sezione della "Relazione sulla Politica Generale di Remunerazione" e sui compensi corrisposti relativa all'esercizio 2022, con voto consultivo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 123 comma 6 del TUF, come modificato dal D.Lgs. 49/19.

Esito Voto	2023
Favorevoli	89,1%
Contrari	10,9%
Astenuti	0%
Non votanti	0%

### Evidenza grafica dei risultati delle votazioni assembleari



In merito si segnala che, in occasione dell'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2023, un *proxy advisor* ha raccomandato di esprimere voto contrario. In particolare, il *proxy advisor* ha ritenuto che alcuni elementi del piano di incentivazione azionaria 2021-2023 (la definizione di *target* separati per ognuno dei 3 anni del piano e la previsione di una clausola "catch-all") non fossero allineati con le *best practice*.

La Società intende considerare tali rilievi per i futuri piani di incentivazione di lungo termine.

**B. PRIMA SEZIONE: RELAZIONE SULLA “POLITICA GENERALE PER LE REMUNERAZIONI” DI SABAF S.P.A. PER IL TRIENNIO 2024 - 2026**

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

Rispetto alla *Politica Generale di Remunerazione* sottoposta ai Soci in occasione dell'Assemblea dei Soci del 6 maggio 2021, si segnalano i seguenti principali cambiamenti proposti nella nuova Politica:

- ridefinizione della struttura dei paragrafi in ottica di sintesi e chiarezza espositiva e inserimento di una Premessa e di un *Executive Summary* e dell'indicazione del *pay mix* teorico;
- ribilanciamento delle componenti di breve e di lungo termine della remunerazione variabile (si veda paragrafo B.2.2.2) anche in considerazione dell'analisi di *benchmarking*;
- lancio del nuovo Piano LTIP, essendo giunto a maturazione il precedente “*Piano di Stock Grant 2021-2023*”.

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

### B.2.1. Finalità della Politica

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

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



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

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

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

### B.2.2. Struttura della Politica

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

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

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

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

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

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

Nei seguenti paragrafi vengono analizzate le singole componenti retributive.

### B.2.2.1. La componente fissa

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

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

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

### **B.2.2.1.1. Componente fissa annuale**

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

**Ai membri del Consiglio di Amministrazione** è riconosciuto un compenso fisso determinato dall'Assemblea dei Soci. Il Consiglio di Amministrazione uscente, sentito il Comitato, e sulla base della proposta di confermare in 9 (nove) il numero degli Amministratori, ha deliberato di proporre all'Assemblea dei Soci, per il mandato triennale sino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026:

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

Per quanto concerne la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori Esecutivi, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato e previo parere del Collegio Sindacale, determina il compenso fisso aggiuntivo. Agli Amministratori che partecipano ai comitati interni al Consiglio sono riconosciuti compensi in misura fissa volti a remunerare l'impegno loro richiesto.

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

A tal riguardo, si segnala – a meri fini informativi – che, in considerazione del fatto che la RAL era invariata dall'esercizio 2021, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato e ad esito di attività di *benchmarking*, ha deliberato di aumentare, a partire dall'esercizio in corso (esercizio 2024), la RAL dell'Amministratore Delegato e dell'Amministratore esecutivo - CFO, portandola rispettivamente ad Euro 403.000,00 (quattrocentotremila/00) ed ad Euro 224.000,00 (duecentoventiquattromila/00). Il tutto, fatte comunque salve ed impregiudicate le prerogative degli Organi competenti di variazione della RAL nel rispetto della normativa applicabile.

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

A tal riguardo, si segnala – a meri fini informativi – che, in considerazione del fatto che la RAL era invariata dall'esercizio 2021, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato e ad esito di attività di *benchmarking*, ha deliberato di aumentare, a partire dall'esercizio in corso (esercizio 2024), la retribuzione fissa annua lorda dei DRS, con un incremento medio pari al 14%. Il tutto, fatte comunque salve ed impregiudicate le prerogative degli Organi competenti di variazione della RAL nel rispetto della normativa applicabile.

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

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

L'Amministratore Delegato in carica ha stipulato con la Società un contratto di lavoro a tempo indeterminato, con effetto dal 12 settembre 2017. Il rapporto di lavoro dirigenziale è regolato dal "*Contratto Collettivo Nazionale Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi*". In caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro per iniziativa della Società, non dovuta a giusta causa, è previsto il riconoscimento di una indennità di cessazione del rapporto, a titolo di incentivo all'esodo, di Euro 700.000,00 (settecentomila/00). La medesima indennità è stata prevista anche in caso di dimissioni per giusta causa dalla carica di Amministratore Delegato o dal rapporto dirigenziale. Non sono pattuite specifiche clausole che correlino l'erogazione dell'indennità di cessazione e le *performance* della Società.

Fermi i rapporti già in essere, la Politica prevede, in linea generale, che le indennità contrattuali di cessazione del rapporto per l'Amministratore Delegato siano di regola complessivamente non superiori, nel massimo, a 24 (ventiquattro) mensilità del compenso lordo globale di fatto (comprensivo sia della retribuzione lorda quale dirigente che dell'eventuale compenso lordo per l'incarico gestorio) riconosciuto all'Amministratore Delegato, fatte salve le previsioni di miglior favore della contrattazione collettiva eventualmente applicabile. La Politica prevede, altresì, che futuri accordi con Amministratori Delegati specificino la quota parte dell'indennità di cessazione del rapporto parametrata alla componente fissa della retribuzione e la quota parte dell'indennità di cessazione del rapporto parametrata alla *performance* della Società e contemplino specifici casi di esclusione del riconoscimento dell'indennità di cessazione del rapporto per il mancato raggiungimento, entro soglie minime predefinite, degli obiettivi del Piano Industriale.

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

Per gli Amministratori diversi dall'Amministratore Delegato non è previsto un trattamento di fine mandato.

I patti di non concorrenza, riguardanti i rapporti di lavoro dipendente, sono stipulati dalla Società nel rispetto dell'art. 2125 Cod. civ. .

L'Amministratore Delegato in carica è vincolato, quale dirigente, da un patto di non concorrenza *post* contrattuale della durata di 12 (dodici) mesi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, il quale prevede un corrispettivo fisso annuale, erogato in corso di rapporto in *tranche* mensili. Il patto di non concorrenza è presidiato da una penale in misura fissa per il caso di violazione, con espressa salvezza della risarcibilità del maggior danno. Non sono previsti collegamenti tra le *performance* aziendali e l'erogazione del corrispettivo per il patto di non concorrenza.

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

La cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione con l'Amministratore Delegato, gli altri Amministratori ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche – ove beneficiari di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari – determina gli effetti indicati alla voce "*Componente variabile di lungo periodo*".

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

### B.2.2.2. Componente variabile

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

In particolare, la componente variabile della remunerazione prevede:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Gli obiettivi dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, in coerenza con il *budget*.

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

REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE PERIODO (STI)		
PAYOUT E KPI	Amministratore Delegato	<i>Payout a target</i> del 48% della RAL, di cui: <ul style="list-style-type: none"> <li>45% su EBIT <i>Adjusted</i> annuale consolidato</li> <li>55% su obiettivi individuali.</li> </ul>
	Amministratore esecutivo – CFO	<i>Payout a target</i> del 46% della RAL, di cui: <ul style="list-style-type: none"> <li>45% su EBIT <i>Adjusted</i> annuale consolidato</li> <li>55% su obiettivi individuali.</li> </ul>
	DRS	<i>payout a target</i> del 25% della RAL, di cui: <ul style="list-style-type: none"> <li>35% su EBIT <i>Adjusted</i> annuale consolidato;</li> <li>65% su obiettivi individuali.</li> </ul>
FLOOR E CAP	EBIT <i>Adjusted</i> consolidato	Floor 80% a cui corrisponde la corresponsione del 60% del STI teorico; CAP: 105% cui corrisponde la corresponsione del 110% del STI teorico
	Obiettivi Individuali	Floor: raggiungimento del 100% dell'obiettivo CAP: non è previsto un <i>extrabonus</i>

Agli Amministratori non esecutivi non sono riconosciuti compensi variabili.

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

Il Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2024, su proposta del Comitato e in coerenza con il Piano Industriale, ha approvato il nuovo Piano LTIP, che verrà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci e i cui destinatari sono:

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

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

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

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

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

Il Piano LTIP prevede inoltre la facoltà della Società – da esercitarsi con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato – di corrispondere, in tutto o in parte purché entro la misura massima del 40% (quaranta per cento) delle Azioni effettivamente maturate ed attribuibili, ai beneficiari una somma in denaro (l'**Importo Sostitutivo**), in luogo e in sostituzione delle Azioni, nei casi previsti dal Regolamento del Piano. L'Importo Sostitutivo sarà calcolato sul valore delle Azioni al prezzo ufficiale di chiusura, presso il mercato regolamentato gestito da Borsa Italiana S.p.A., del giorno antecedente alla data di delibera di attribuzione delle Azioni stesse (il **Prezzo di Riferimento**). Il calcolo avverrà, pertanto, sulla base della seguente formula:

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

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

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

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

La ponderazione dei singoli indicatori sull'assegnazione totale dei diritti è del 45% (quarantacinque per cento) per l'EBITDA *Adjusted* cumulato triennale, del 35% (trentacinque per cento) per il ROI *Adjusted* medio nel triennio, e del 20% (venti per cento) per gli indicatori di sostenibilità, di cui 5% (cinque per cento) per KPI di *performance* di formazione delle risorse umane finalizzato alla sostenibilità sociale dell'attività del Gruppo ed alla valorizzazione delle competenze interne, 5% (cinque per cento) per l'indicatore di sicurezza sul luogo di lavoro finalizzato alla sostenibilità sociale dell'attività di Gruppo ed alla tutela della salute dei dipendenti e 10% (dieci per cento) per l'indicatore ambientale finalizzato alla sostenibilità ambientale in ottica di riduzione delle emissioni di CO2.

Per ciascuno degli indicatori selezionati è previsto:

- un livello di *performance* minimo ("*Floor*"), pari all'80% (ottanta per cento) del valore di ciascun *target*.

- un livello di *performance target*, al raggiungimento del quale viene riconosciuto il premio *target* per ciascuno degli indicatori considerati sino al 100% (cento per cento) del Piano LTIP (“CAP”).

L’attribuzione del *bonus* è condizionata alla perduranza del rapporto di lavoro e/o di collaborazione e/o di amministrazione tra il beneficiario e la Società alla data di approvazione del bilancio relativo all’anno in cui è prevista l’attribuzione stessa, secondo i criteri stabiliti dal Piano LTIP, fatto salvo quanto previsto dal Piano stesso in caso di cessazione anticipata del rapporto qualificabile come *Good Leaver*.

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

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

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

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

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

REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO PERIODO (LTIP)		
COMPOSIZIONE	Amministratore Delegato	assegnazione di 63.000 diritti ad azioni per il triennio di LTIP.
	Amministratore esecutivo - CFO	assegnazione di 30.000 diritti ad azioni per il triennio di LTIP.
	DRS	assegnazione fino ad un massimo di complessivi 177.000 diritti ad azioni per il triennio di LTIP.
KPI		<ul style="list-style-type: none"> <li>• EBITDA <i>Adjusted</i> consolidato cumulato 2024-2026, con ponderazione 45%</li> <li>• ROI <i>Adjusted</i> consolidato medio 2024-2026, con una ponderazione del 35%</li> <li>• Obiettivi ESG con ponderazione 20%, di cui formazione 5%, sicurezza, 5%, 10% ambiente.</li> </ul>
FLOOR E CAP	EBITDA <i>Adjusted</i> consolidato cumulato 2024-2026	Floor 80% a cui corrisponde la maturazione del 35% del <i>bonus</i> ; per ogni livello di raggiungimento dei KPI superiore al Floor, la % di attribuzione cresce in modo lineare sino al CAP del 100% del <i>bonus</i> .

	ROI <i>Adjusted</i> medio 2024-2026	Floor 80% a cui corrisponde la maturazione del 35% del <i>bonus</i> ; per ogni livello di raggiungimento dei KPI superiore al Floor, la % di attribuzione cresce in modo lineare sino al CAP del 100% del <i>bonus</i> .
VESTING		Il Piano LTIP prevede un periodo di <i>lock-up</i> , degli strumenti finanziari attribuiti a ciascun beneficiario, ordinariamente pari al 40% del totale di cui: a) 20% disponibile a partire dal termine di 1 anno dalla relativa attribuzione; e b) 20% ulteriore disponibile a partire dal termine di 2 anni dalla relativa attribuzione.

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

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

COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE		CARICHE SOCIETARIE			
		Amministratori Esecutivi	Amministratori non esecutivi	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Sindaci
BENEFIT E ALTRE COMPONENTI	BENEFICI NON MONETARI	> Polizza di Responsabilità Civile verso terzi  > Polizza vita, a copertura delle spese mediche (FASI), spese mediche integrativa  > Autovetture aziendali  > Rimborso del canone di locazione dell'abitazione	> Polizza di Responsabilità Civile verso terzi	> Polizza di Responsabilità Civile verso terzi  > Polizza vita, a copertura delle spese mediche (FASI), spese mediche integrativa  > Autovetture aziendali	> Polizza di Responsabilità Civile verso terzi
	ALTRE COMPONENTI DI REDDITO	> Compensi fissi per cariche ricoperte in società controllate	N/A	> Compensi fissi per cariche ricoperte in società controllate	N/A

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

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

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

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

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

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

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

Su proposta del Comitato, il Consiglio di Amministrazione può prevedere per gli Amministratori Esecutivi la messa a disposizione di un'abitazione, la possibilità di rimborsare il canone di locazione dell'abitazione o di rimborsare temporaneamente i costi per l'alloggio in una struttura alberghiera.

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

Agli Amministratori Esecutivi e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere riconosciuti compensi - esclusivamente in misura fissa - per cariche ricoperte in società controllate. Tali compensi, oltre all'approvazione da parte degli organi competenti delle società controllate, sono soggetti al parere favorevole del Comitato.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'Assemblea dei Soci della Società:

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

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

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

Il Consiglio di Amministrazione della Società in scadenza con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023 è così composto:

Nome e Cognome	Consiglio di Amministrazione	Comitato Nomine e Remunerazione	Comitato Rischi
Claudio Bulgarelli	Presidente	/	/
Nicla Picchi	Vice-Presidente - Indipendente	/	Membro
Pietro Iotti	Amministratore Delegato	/	/
Gianluca Beschi	Amministratore	/	/
Alessandro Potestà	Amministratore	Membro	/
Carlo Scarpa	Amministratore indipendente	/	Membro
Daniela Toscani	Amministratrice indipendente	Membro	Membro
Stefania Triva	Amministratrice indipendente	Membro	/
Cinzia Saleri	Amministratrice	/	/

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

Il Consiglio di Amministrazione della Società:

- su proposta del Comitato, e previo parere del Collegio Sindacale, determina il compenso per gli Amministratori Esecutivi;
- definisce la politica di remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- sentito il parere del Comitato, delibera la sottoscrizione di patti di non concorrenza nei confronti dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- su proposta del Comitato, definisce i piani di incentivazione basati su compensi variabili di breve e di lungo termine da assegnare all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche;

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

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

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

#### **B.3.3.1. Composizione del Comitato**

Il Comitato attualmente in carica decade con l'Assemblea di approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2023 ed è così composto:

<b>Nome e Cognome</b>	<b>Ruolo</b>
Daniela Toscani	Amministratrice indipendente e Presidente del Comitato
Alessandro Potestà	Amministratore e Membro del Comitato
Stefania Triva	Amministratrice indipendente e Membro del Comitato

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

#### **B.3.3.2. Funzioni del Comitato**

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

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

### **B.3.4. Il Collegio Sindacale**

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

Il Collegio Sindacale della Società attualmente in carica decade con l'Assemblea di approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2023 ed è così composto:

<b>Nome e Cognome</b>	<b>Collegio Sindacale</b>
Alessandra Tronconi	Presidente
Mauro Vivenci	Sindaco effettivo
Maria Alessandra Zunino De Pignier	Sindaco effettivo
Cristian Carini	Sindaco supplente
Federico Pozzi	Sindaco supplente

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

Il Collegio Sindacale:

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

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

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

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

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

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

## **C. SECONDA SEZIONE: RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI PER NELL'ANNO 2023**

### **C.1 INTRODUZIONE**

La presente Sezione fornisce informazioni circa gli eventi e le attività svolte nell'anno 2023, ai fini della *disclosure* dei compensi corrisposti nel corso del medesimo esercizio dalla Società. Con particolare riferimento alle componenti variabili di breve termine maturate sulla base dei risultati di *performance* del periodo di riferimento, viene fornita informazione sul livello di raggiungimento dell'obiettivo economico collettivo (EBIT) sottostante. Tale scelta risponde alla volontà di Sabaf di fornire al mercato, ai propri Soci e altri *stakeholder* un'informativa ancor più chiara e trasparente.

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

- fornisce la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, evidenziandone la coerenza con la politica generale in materia di remunerazione di Sabaf e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società;
- illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2023) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento.

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

### C.2.1 Le componenti della remunerazione degli Amministratori per l'esercizio 2023

Agli Amministratori in carica per l'esercizio 2023 è stato riconosciuto un compenso fisso annuo lordo unitario di Euro 22.000,00 (ventiduemila/00). Sono stati inoltre riconosciuti i seguenti compensi aggiuntivi per le cariche rivestite o per la partecipazione ai Comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione:

- al Presidente Claudio Bulgarelli Euro 80.000,00 (ottantamila/00);
- al Vicepresidente Nicla Picchi Euro 10.000,00 (diecimila/00);
- all'Amministratore Delegato Pietro Iotti Euro 8.000,00 (ottomila/00);
- ai membri del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità (Nicla Picchi, Carlo Scarpa e Daniela Toscani) Euro 21.000,00 (ventunomila/00) cadauno;
- ai membri del Comitato per la Remunerazione e le Nomine (Daniela Toscani, Alessandro Potestà e Stefania Triva) Euro 16.000,00 (sedecimila/00) cadauno.

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

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

- a) in relazione al piano di incentivazione variabile annuale fissato per l'anno 2022 sono maturati compensi nell'esercizio precedente (ed erogati nell'anno 2023) pari a Euro 126.000,00 (centoventiseimila/00) In particolare:
  - l'Amministratore Delegato Pietro Iotti ha maturato compensi variabili pari a Euro 84.000,00 (ottantaquattromila/00) per il parziale raggiungimento degli obiettivi del piano MBO 2022. L'obiettivo di *business*, rappresentato dall'EBIT *di budget* (39,104 milioni di Euro) non è stato raggiunto, gli obiettivi individuali sono stati raggiunti al 100% (cento per cento);
  - il Consigliere Gianluca Beschi ha maturato compensi variabili pari a Euro 42.000,00 (quarantaduemila/00), per il parziale raggiungimento degli obiettivi del piano MBO 2022. L'obiettivo di *business*, rappresentato dall'EBIT *di budget* (39,104 milioni di Euro) non è stato raggiunto, gli obiettivi individuali sono stati raggiunti al 100% (cento per cento);
- b) con riferimento al piano di incentivazione variabile annuale relativo all'esercizio 2023 sono maturati compensi nell'esercizio 2023 pari a Euro 91.000,00 (novantunomila/00), che saranno erogati nell'esercizio 2024. In particolare:
  - l'Amministratore Delegato Pietro Iotti ha maturato compensi variabili pari a Euro 49.000,00 (quarantanovemila/00) per il parziale raggiungimento degli obiettivi del piano MBO 2023. L'obiettivo di *business*, rappresentato dall'EBIT *di budget* (24,473 milioni di Euro) non è stato raggiunto, gli obiettivi individuali sono stati raggiunti al 58,33% (cinquantotto virgola trentatré per cento);
  - Il Consigliere Gianluca Beschi ha maturato compensi variabili pari a Euro 42.000,00 (quarantaduemila/00), per il parziale raggiungimento degli obiettivi del piano MBO 2022. L'obiettivo di *business*, rappresentato dall'EBIT *di budget* (24,473 milioni di Euro) non è stato raggiunto, gli obiettivi individuali sono stati raggiunti al 100% (cento per cento);
- c) con riferimento al piano di incentivazione azionaria 2021-2023, tra i cui beneficiari vi sono l'Amministratore Delegato e il Consigliere Gianluca Beschi sono stati assegnati nel 2021 diritti a ricevere azioni, la cui attribuzione è subordinata al raggiungimento di obiettivi aziendali (basati su EBITDA, ROI e obiettivi di sostenibilità) nell'arco del triennio 2021-2023 coerenti con gli obiettivi del piano industriale e al permanere del rapporto di lavoro con il beneficiario alla data di approvazione del bilancio dell'esercizio 2023. Per maggiori dettagli, si rimanda alle informazioni contenute nel Documento informativo redatto ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti, sottoposto all'Assemblea dei Soci in data 6 maggio 2021;

- d) In conformità al punto n. 3 della politica generale per la remunerazione 2021-2023<sup>1</sup> il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, ha deliberato il riconoscimento di un *bonus una tantum* di Euro 150.000,00 (centocinquantamila/00), pari al 42% (quarantadue per cento) della RAL, all'Amministratore Delegato che, in un contesto di mercato particolarmente complesso, ha apportato un contributo fondamentale nell'esecuzione dell'aumento di capitale riservato di 17,3 milioni di Euro concluso a luglio 2023. L'aumento di capitale era strategico in quanto indispensabile alla finalizzazione dell'acquisizione del 51% (cinquantuno per cento) di Mansfield Engineered Components Ltd, strumentale all'ulteriore penetrazione del mercato americano. L'aumento di capitale ha assicurato al Gruppo un azionista di rilievo (il Dott. Fulvio Montipò), di matrice imprenditoriale e con un approccio d'investimento di lungo termine. Infine, il prezzo di emissione delle nuove azioni è avvenuto a premio, seppur contenuto, rispetto alla media dei prezzi di Borsa del titolo Sabaf registrati nel mese di giugno 2023.

La proporzione tra i compensi di natura fissa ed i compensi di natura variabile corrisposti nel corso dell'esercizio 2023 nell'ambito della remunerazione totale degli Amministratori Esecutivi è la seguente:

- Amministratore Delegato Pietro Iotti: compensi di natura fissa 85% (ottantacinque per cento), compensi di natura variabile 15% (quindici per cento);
- Consigliere Gianluca Beschi: compensi di natura fissa 87% (ottantasette per cento), compensi di natura variabile 13% (tredici per cento).

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

Si segnala inoltre che, nel corso dell'esercizio 2023, con riferimento agli Amministratori Esecutivi:

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

---

<sup>1</sup> In base alle previsioni della *Politica generale sulle remunerazioni per il triennio 2021-2023*, il *bonus una tantum* eventualmente deliberato dal Consiglio di Amministrazione non poteva essere superiore al 50% (cinquanta per cento) della RAL.

## C.2.2 La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2023

La remunerazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (Direttore Tecnico e due Direttori Commerciali) per l'anno 2023<sup>2</sup> è stata la seguente:

- a) a titolo di retribuzione fissa da lavoro dipendente sono stati corrisposti complessivi Euro 354.599,00 (trecentocinquantaquattromila cinquecentonovantanove/00);
- b) con riferimento al piano di incentivazione variabile (MBO) del 2022, nel corso del 2023 sono stati erogati compensi complessivi per Euro 43.027,00 (quarantatremila ventisette/00) per il parziale raggiungimento degli obiettivi del piano MBO 2022. L'obiettivo di *business*, rappresentato dall'EBIT di *budget* (39,104 milioni di Euro) non è stato raggiunto, gli obiettivi individuali sono stati raggiunti mediamente al 70% (settanta per cento);
- c) con riferimento al piano di incentivazione variabile (MBO) del 2023, sono maturati compensi complessivi di Euro 36.462,00 (trentaseimila quattrocento sessantadue/00) per il parziale raggiungimento degli obiettivi del piano MBO 2023, la cui erogazione è differita e condizionata al permanere del rapporto di lavoro. L'obiettivo di *business*, rappresentato dall'EBIT di *budget* (24,473 milioni di Euro) non è stato raggiunto, gli obiettivi individuali sono stati raggiunti mediamente al 75% (settantacinque per cento);
- d) con riferimento al piano di incentivazione azionaria 2021-2023, tra i cui beneficiari vi sono i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati assegnati nel 2021 diritti a ricevere azioni, la cui attribuzione è subordinata al raggiungimento di obiettivi aziendali (basati su EBITDA, ROI e obiettivi di sostenibilità) nell'arco del triennio 2021-2023, coerenti con gli obiettivi del piano industriale e al permanere del rapporto di lavoro con il beneficiario alla data di approvazione del bilancio dell'esercizio 2023. Per maggiori dettagli, si rimanda alle informazioni contenute nel Documento informativo redatto ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti, sottoposto all'Assemblea dei Soci in data 6 maggio 2021.

Nel 2023 ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati erogati compensi da società controllate per complessivi Euro 63.000,00 (sessantatremila/00).

La proporzione tra i compensi di natura fissa e i compensi di natura variabile, corrisposti nel corso dell'esercizio 2023, nell'ambito della remunerazione totale è la seguente: compensi di natura fissa 91% (novantuno per cento), compensi di natura variabile 9% (nove per cento).

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

Nel corso dell'esercizio 2023 al Dirigente con Responsabilità Strategiche con il quale si è interrotto il rapporto di lavoro è stata riconosciuta un'indennità di Euro 310.000,00 (trecentodiecimila/00), erogata a febbraio 2024. Si segnala inoltre che agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

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

---

<sup>2</sup> A luglio 2023 si è interrotto il rapporto di lavoro con uno dei tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La corrispondente remunerazione è relativa al solo periodo per il quale il rapporto di lavoro è stato in essere.

### **C.2.3 La remunerazione dei Sindaci per l'esercizio 2023**

La remunerazione riconosciuta ai Sindaci è rappresentata da un compenso fisso determinato dall'Assemblea dei Soci del 6 maggio 2021 pari a complessivi Euro 77.000,00 (settantasettemila/00), di cui Euro 33.000,00 (trentatremila/00) al Presidente del Collegio Sindacale ed Euro 22.000,00 (ventiduemila/00) a ciascuno dei Sindaci effettivi.

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

Informazioni di confronto rispetto agli esercizi precedenti:

<i>(valori in migliaia di Euro)</i>	<b>Variazione %</b>	<b>Variazione %</b>	<b>Variazione %</b>	<b>Variazione %</b>
	<b>2023 vs. 2022</b>	<b>2022 vs. 2021</b>	<b>2021 vs. 2020</b>	<b>2020 vs. 2019</b>
Amministratore Delegato Pietro Iotti <i>Remunerazione totale (a)</i>	+28,7%	-18,4%	+24,8%	+6,8%
Consigliere Gianluca Beschi <i>Remunerazione totale (b)</i>	+1,2%	-18,8%	+22,3%	+17,9%
Dirigenti con Responsabilità Strategiche <sup>3</sup> <i>Remunerazione totale (c)</i>	-25,6%	-5,6%	+5,8%	+10,1%
Fatturato Gruppo Sabaf	-6,0%	-3,9%	+42,4%	+18,6%
Fatturato Sabaf S.p.A.	-16,5%	-17,3%	+40,4%	+8,1%
EBITDA Adjusted Gruppo Sabaf	-26,1%	-25,9%	+45,9%	+37,2%
EBITDA Adjusted Sabaf S.p.A.	-35,2%	-63,1%	+45,9%	+20,5%
EBIT Gruppo Sabaf	-49,5%	-41,6%	+86,7%	+68,9%
EBIT Sabaf S.p.A.	-329,6%	-94,3%	+109,3%	+124,2%
Utile netto Gruppo Sabaf	-79,7%	-36,2%	+71,2%	+40,8%
Utile netto Sabaf S.p.A.	+55,9%	-77,6%	+56,7%	+67,7%
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti <i>(esclusi i soggetti contrassegnati con le lettere a), b), e c) nella presente tabella)</i>	+0,6%	-0,8%	+10,3%	+0,1%

La remunerazione annua lorda media dei dipendenti risulta in lieve aumento rispetto a quella del 2022, per effetto degli incrementi previsti dal CCNL Metalmeccanici, applicati dal mese di giugno 2023.

<sup>3</sup> A luglio 2023 si è interrotto il rapporto di lavoro con uno dei tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La corrispondente remunerazione è relativa al solo periodo per il quale il rapporto di lavoro è stato in essere.

### C.3 SECONDA SOTTOSEZIONE: DATI ANALITICI DELL'ATTUAZIONE DELLA POLITICA GENERALE DI REMUNERAZIONE 2023

Per il dettaglio dei compensi corrisposti nell'esercizio 2023, si rimanda alle tabelle sottostanti (Tab. 1, Tab. 2 e Tab. 3), in cui sono indicati nominativamente i compensi corrisposti ad Amministratori, Sindaci, e, a livello aggregato, agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, tenuto conto di eventuali cariche ricoperte per una frazione di anno. È fornita inoltre separata indicazione dei compensi percepiti da società controllate e/o collegate ad eccezione di quelli rinunciati o riversati alla Società.

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

- **"Compensi fissi"** sono riportati, per la parte di competenza dell'esercizio 2023, gli emolumenti fissi deliberati dall'Assemblea dei Soci (e ripartiti con delibera del Consiglio di Amministrazione), ivi inclusi i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche (ex art. 2389, comma 3, Cod. civ.); i gettoni di presenza valorizzati secondo quanto deliberato dall'Assemblea dei Soci; le retribuzioni da lavoro dipendente spettanti nell'anno, al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente;
- **"Compensi per la partecipazione ai Comitati"**, è riportato, per la parte di competenza dell'esercizio 2023, il compenso spettante agli Amministratori per la partecipazione ai Comitati istituiti internamente al Consiglio di Amministrazione e i relativi gettoni di presenza;
- **"Bonus e altri incentivi"** sono incluse le quote di retribuzioni variabili maturate nell'esercizio, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3, colonne *"Bonus dell'anno - erogabile/erogato"*, *"Bonus di anni precedenti - erogabili/erogati"* e *"Altri Bonus"*;
- **"Benefici non monetari"** è riportato, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale, il valore delle polizze assicurative in essere e delle autovetture aziendali assegnate;
- **"Altri compensi"** sono riportate, per la parte di competenza dell'esercizio 2023, tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite;
- **"Totale"** è indicata la somma degli importi delle precedenti voci.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(dati espressi in Euro)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Consiglio di Amministrazione</b>												
<b>Claudio Bulgarelli</b>	<b>Presidente</b>	1 gen - 31 dic 2023	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				102.000 <sup>(a)</sup>	0	0	0	0	0	102.000	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				102.000	0	0	0	0	0	102.000	0	0
<i>(a) di cui Euro 22.000 quale compenso di amministratore ed Euro 80.000 quale compenso per la carica di Presidente</i>												
<b>Nicla Picchi</b>	<b>Vicepresidente</b>	1 gen - 31 dic 2023	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				32.000 <sup>(a)</sup>	21.000 <sup>(b)</sup>	0	0	0	15.000	68.000	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	5.000	5.000	0	0
(III) Totale				32.000	21.000	0	0	0	20.000 <sup>(c)</sup>	73.000	0	0
<i>(a) di cui Euro 22.000 quale compenso di amministratore ed Euro 10.000 quale compenso per la carica di Vicepresidente</i>												
<i>(b) di cui Euro 21.000 quale membro del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità</i>												
<i>(c) di cui Euro 15.000 quale compenso di componente dell'Organismo di Vigilanza di Sabaf S.p.A. ed Euro 5.000 quale compenso di componente dell'Organismo di Vigilanza della controllata Faringosi Hinges S.r.l.</i>												

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Pietro Iotti</b>	<b>Amministratore Delegato</b>	1 gen - 31 dic 2023	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				380.000 <sup>(a)</sup>	0	84.000	0	10.693	150.000	624.693	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				70.000	0	0	0	0	0	70.000	0	0
(III) Totale				450.000	0	84.000	0	10.693	150.000	694.693	0	0
<i>(a) di cui Euro 22.000 quale compenso di amministratore, Euro 8.000 quale compenso per la carica di Amministratore Delegato e Euro 350.000 quale compenso per la carica di Direttore Generale (inclusivi di € 30.000 relativi alla Remunerazione per patto di non concorrenza)</i>												
<b>Gianluca Beschi</b>	<b>Consigliere</b>	1 gen - 31 dic 2023	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				222.000 <sup>(a)</sup>	0	42.000	0	5.624	0	269.624	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				63.000	0	0	0	0	0	63.000	0	0
(III) Totale				285.000	0	42.000	0	5.624	0	332.624	0	0
<i>(a) di cui Euro 22.000 quale compenso di amministratore ed Euro 200.000 quale compenso per la carica di Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo</i>												
<b>Carlo Scarpa</b>	<b>Consigliere</b>	1 gen - 31 dic 2023	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				22.000 <sup>(a)</sup>	21.000 <sup>(b)</sup>	0	0	0	0	43.000	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(III) Totale				22.000	21.000	0	0	0	0	43.000	0	0
<i>(a) di cui Euro 22.000 quale compenso di amministratore</i>												
<i>(b) di cui Euro 21.000 quale membro del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità</i>												
<b>Alessandro Potestà</b> <sup>(C)</sup>	<b>Consigliere</b>	1 gen - 31 dic 2023	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				22.000 <sup>(a)</sup>	16.000 <sup>(b)</sup>	0	0	0	0	38.000	0	0
(I) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				22.000	16.000	0	0	0	0	38.000	0	0
<i>(a) di cui Euro 22.000 quale compenso di amministratore</i>												
<i>(b) Euro 16.000 quale membro del Comitato Remunerazione e Nomine</i>												
<i>(c) i compensi corrisposti al Consigliere Alessandro Potestà sono riversati alla società Quaestio Capital Management SGR S.p.A.</i>												
<b>Cinzia Saleri</b>	<b>Consigliere</b>	1 gen - 31 dic 2023	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				22.000 <sup>(a)</sup>	0	0	0	0	0	22.000	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				22.000	0	0	0	0	0	22.000	0	0
<i>(a) di cui Euro 22.000 quale compenso di amministratore</i>												

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Daniela Toscani</b>	<b>Consigliere</b>	1 gen - 31 dic 2023	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				22.000 <sup>(a)</sup>	37.000 <sup>(b)</sup>	0	0	0	0	59.000	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				22.000	37.000	0	0	0	0	59.000	0	0
<i>(a) di cui Euro 22.000 quale compenso di amministratore</i>												
<i>(b) di cui Euro 21.000 quale membro del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità ed Euro 16.000 quale membro del Comitato Remunerazione e Nomine</i>												
<b>Stefania Triva</b>	<b>Consigliere</b>	1 gen - 31 dic 2023	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				22.000 <sup>(a)</sup>	16.000 <sup>(b)</sup>	0	0	0	0	38.000	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				22.000	16.000	0	0	0	0	38.000	0	0
<i>(a) di cui Euro 22.000 quale compenso di amministratore</i>												
<i>(b) Euro 16.000 quale membro del Comitato Remunerazione e Nomine</i>												

Collegio Sindacale

<b>Alessandra Tronconi</b>	<b>Presidente</b>	1 gen - 31 dic 2023	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				33.000	0	0	0	0	0	33.000	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				9.000	0	0	0	0	0	9.000	0	0
(III) Totale				42.000	0	0	0	0	0	42.000	0	0
<hr/>												
<b>Mauro Giorgio Vivenzi</b>	<b>Sindaco effettivo</b>	1 gen - 31 dic 2023	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				22.000	0	0	0	0	0	22.000	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				22.000	0	0	0	0	0	22.000	0	0
<hr/>												
<b>Maria Alessandra Zunino De Pignier</b>	<b>Sindaco Effettivo</b>	1 gen - 31 dic 2023	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				14.667	0	0	0	0	0	14.667	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				14.667	0	0	0	0	0	14.667	0	0

Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche<sup>1</sup>

Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 3)	1 gen - 31 dic 2023	n/a								
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.	354.599 <sup>(a)</sup>	0	43.027	0	14.959	0	412.585	0	310.000 <sup>(b)</sup>	
(II) Compensi da controllate e collegate	63.000	0	0	0	0	0	63.000	0	0	
(III) Totale	417.599	0	43.027	0	14.959	0	475.585	0	0	

<sup>1</sup> A luglio 2023 si è interrotto il rapporto di lavoro con uno dei tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La corrispondente remunerazione è relativa al solo periodo per il quale il rapporto di lavoro è stato in essere

(a) compensi inclusivi di Euro 37.853 relativi alla Remunerazione per patto di non concorrenza;

(b) indennità maturata nel 2023 ed erogata nel 2024.

**C.3.2 TAB. 2 - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Nome e Cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
<b>Pietro Iotti</b>	<b>Amministratore Delegato</b>												
Compensi in Sabaf S.p.A.		Piano Stock Grants 2021 (maggio 2021)	N. 62.000 diritti corrispondenti a n. 62.000 azioni	3 anni	0	-	-	-	-	0	0	-	-
<b>Gianluca Beschi</b>	<b>Consigliere</b>												
Compensi in Sabaf S.p.A.		Piano Stock Grants 2021 (maggio 2021)	N. 30.000 diritti corrispondenti a n. 30.000 azioni	3 anni	0	-	-	-	-	0	0	-	-
<b>Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 3)</b>													
Compensi in Sabaf S.p.A.		Piano Stock Grants 2021 (maggio 2021)	N. 45.000 diritti corrispondenti a n. 45.000 azioni	3 anni	0	-	-	-	-	0	0	-	-
<b>TOTALE</b>						-						-	-

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

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti		Altri bonus	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogato		Ancora Differiti
<b>Pietro Iotti</b>	<b>Amministratore Delegato</b>								
Compensi in Sabaf S.p.A.		Piano MBO 2022 (marzo 2023)	0	0		0	84.000	0	0
Compensi in Sabaf S.p.A.		Piano MBO 2023 (marzo 2024)	0	49.000	Marzo 2024	0	0	0	0
<b>Gianluca Beschi</b>	<b>Amministratore Esecutivo</b>								
Compensi in Sabaf S.p.A.		Piano MBO 2022 (marzo 2023)	0	0		0	42.000	0	0
Compensi in Sabaf S.p.A.		Piano MBO 2023 (marzo 2024)	0	42.000	Marzo 2024	0	0	0	0
<b>Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 3)</b>									
Compensi in Sabaf S.p.A.		Piano MBO 2022 (marzo 2023)	0	0		0	43.027	0	0
Compensi in Sabaf S.p.A.		Piano MBO 2023 (marzo 2024)	0	36.462	Marzo 2024	0	0	0	0
<b>Totale</b>			<b>0</b>	<b>127.462</b>		<b>0</b>	<b>169.027</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

Cognome e Nome	Carica	Tipo di Possesso	Società Partecipata	Num. azioni possedute	Num. azioni acquistate	Num. azioni vendute	Num. azioni possedute
				al 31 dicembre 2022			al 31 dicembre 2023
Iotti Pietro	Amministratore Delegato	Indiretto tramite la società Petrae S.r.l.	Sabaf S.p.A.	131.300	3.000	-	134.300
		Diretto	Sabaf S.p.A.	66.860	6.350	-	73.210
Toscani Daniela	Amministratore	Indiretto tramite il coniuge	Sabaf S.p.A.	2.419	-	-	2.419
		Diretto	Sabaf S.p.A.	498	-	-	498
Bulgarelli Claudio	Amministratore	Indiretto tramite la società Fintel S.r.l.	Sabaf S.p.A.	898.722	-	-	898.722
		Diretto	Sabaf S.p.A.	2.379	-	-	2.379
Cinzia Saleri	Amministratore	Indiretto tramite la società Cinzia Saleri S.a.p.a.	Sabaf S.p.A.	2.365.644	-	-	2.365.644
Nicla Picchi	Amministratore	Diretto	Sabaf S.p.A.	-	300	-	300
Vivenzi Mauro Giorgio	Sindaco	Indiretto tramite il coniuge	Sabaf S.p.A.	600	-	-	600
Beschi Gianluca	Amministratore	Diretto	Sabaf S.p.A.	20.916	-	-	20.916
Dirigenti con Responsabilità Strategiche <sup>1</sup>		Diretto	Sabaf S.p.A.	12.537	-	-	10.225

Cognome e Nome	Carica	Tipo di Possesso	Società Partecipata	Num. azioni possedute	Num. azioni acquistate	Num. azioni vendute	Num. azioni possedute
				al 31 dicembre 2022			al 31 dicembre 2023
<i><sup>1</sup> A luglio 2023 si è interrotto il rapporto di lavoro con uno dei tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche</i>							