



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

Sede: Buttrio (UD), via Nazionale 41

Capitale Sociale Euro 81.304.566 I.V.

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

\*\*\*\*\*

**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI**

**CORRISPOSTI**

**(Esercizio 2023/2024)**

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

approvata dal Consiglio di Amministrazione del 25 Settembre 2024

Documento disponibile sul sito internet della società [www.danieli.com](http://www.danieli.com), sezione "Investors"

## INDICE

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

1.1) Premessa e Quadro Normativo

### **2. Sezione I**

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

2.1.1) La nuova Politica sulla remunerazione

2.1.2) Remunerazione degli Amministratori

2.1.3) Remunerazione dell'Organo di Controllo

2.1.4) Informazioni generali

2.1.5) Previgente Politica sulla Remunerazione approvata dall'Assemblea dei soci del 27 ottobre 2023

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

2.2.1) Le finalità della Politica in materia di remunerazione

2.2.2) I principi generali della Poliica in materia di remunerazione

### **3. Sezione II**

Prima parte: Voci che compongono la remunerazione

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

### **4. Informazioni sulle partecipazioni detenute dai componenti gli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche al 30.06.2024 (Regolamento Emittenti Consob – Allegato 3A - Schema n. 7-ter).**

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

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

### **1.1) Premessa e Quadro Normativo**

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

Il Consiglio di amministrazione della capogruppo Danieli & C. Officine Meccaniche S.p.A. (d'ora in avanti "Danieli" o "Società") in data 25 settembre 2024 ha approvato la presente Relazione sulla Remunerazione, elaborata in ottemperanza ai vigenti obblighi normativi e regolamentari: art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 ("Testo Unico della Finanza" o "TUF") e art. 84-quater, Allegato 3° - Schema 7-bis e 7-ter attualmente in vigore del Regolamento Emittenti Consob e, infine, art. 2389 del codice civile. La presente Relazione si pone l'obiettivo di rendere trasparenti le forme di remunerazione e di semplificare la loro applicazione.

La Relazione è articolata in due sezioni e nello specifico:

La Sezione I, che illustra la Politica in materia di remunerazione di Danieli relativa al triennio 2023-2026 era stata sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea dei soci riunitasi in data 27 ottobre 2023, ma la Società ha deciso di apportare delle modifiche alla predetta Politica sulla remunerazione e, pertanto, la Sezione I dev'essere nuovamente sottoposta al voto dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio di esercizio al 30 giugno 2024. Si ricorda, infatti, che ai sensi dell'art. 123-ter comma 3-bis del TUF, la Sezione I deve essere sottoposta al voto dei soci almeno ogni tre anni o in occasione di modifiche della Politica sulla remunerazione.

Ne deriva che la Sezione I della presente Relazione illustra la politica in materia di remunerazione di Danieli che sarà adottata nel triennio 2024/25, 2025/26 e 2026/27 in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti dell'organo di controllo, fermo restando per quest'ultimo quanto previsto dall'art. 2402 del codice civile. La Sezione I descrive, altresì, i principi alla base della Politica sulla remunerazione, le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica, ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter del TUF.

Nello specifico, la nuova Politica sulla remunerazione per il triennio 2024/25, 2025/26 e 2026/27 si pone quali obiettivi quelli di:

- illustrare il suo contributo alla strategia aziendale e al perseguimento della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine;
- illustrare le caratteristiche del nuovo piano di incentivazione variabile di breve e lungo termine ed introdurre obiettivi di performance sia finanziari che ESG (Environmental, Social e Governance);
- Allineare il sistema delle retribuzioni alle esigenze del mercato in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- Garantire la competitività delle società con adeguate politiche retributive;

- Trattenere ed attrarre risorse con elevata professionalità per garantire lo sviluppo della Società.

La Sezione II, invece, deve essere sottoposta annualmente al voto consultivo e non vincolante dell'Assemblea dei soci, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del TUF e si presenta in due parti: la prima, dove sono descritte le singole voci che concorrono a formare i compensi corrisposti nell'esercizio a ciascun componente gli organi di amministrazione e di controllo ed ai dirigenti con responsabilità strategiche, evidenziandone la coerenza con la politica adottata in proposito dalla Società e dalle società controllate; la seconda parte, che riporta analiticamente i compensi corrisposti agli stessi soggetti, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla società e dalle sue controllate e collegate nell'esercizio di riferimento (2023/2024).

Infine, nell'ultima tabella (art 84-quater, Allegato 3A - Schema n. 7-ter del Regolamento Emittenti Consob) sono riportate le partecipazioni detenute - nella società e in società da questa controllate - dai componenti gli organi di amministrazione e di controllo, dai dirigenti con responsabilità strategiche, nonché da soggetti ad essi strettamente legati, riferite all'esercizio chiuso al 30 giugno 2024.

Si precisa che la Sezione II della presente Relazione si basa sulla Politica in materia di remunerazione approvata dall'Assemblea dei soci del 27 ottobre 2023. Si precisa, inoltre, che in data 28 ottobre 2021 l'Assemblea degli azionisti ha nominato quali componenti del Consiglio di amministrazione i signori:

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

e quali componenti del Collegio sindacale i signori:

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

Rispetto al precedente consiglio di amministrazione, sono stati nominati due amministratori in più, di cui uno indipendente. Pertanto, il numero degli amministratori indipendenti è aumentato da due a tre.

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

In data 30 aprile 2023 la signora Mio ha rassegnato le dimissioni e il 26 settembre 2023 il Consiglio di amministrazione ha nominato per cooptazione amministratrice indipendente la signora Lorenza Morandini, il cui mandato è stato successivamente confermato dall'Assemblea dei soci del 27 ottobre 2023.

Il 28 aprile 2024 il signor Gianpietro Benedetti è improvvisamente scomparso e il 14 maggio 2024 il Consiglio di amministrazione ha nominato quale nuovo Presidente il signor Alessandro Brussi, già Vice-Presidente, ma non ha ritenuto di nominare nessun sostituto, non avendo individuato una figura idonea. Non è prevista la funzione del direttore generale e - da ultimo - in organico non vi è alcun dirigente con responsabilità strategiche, così come definito dal Regolamento Consob.

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

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

## **2. SEZIONE I**

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

#### **2.1.1 La nuova Politica sulla Remunerazione**

La Politica in materia di remunerazione che il Consiglio di Amministrazione presenta all'Assemblea è il risultato di un'attività collegiale che ha coinvolto la direzione delle Risorse Umane, il Presidente Gianpietro Benedetti (fino alla data del suo decesso avvenuta il 28 aprile 2024), la Vice-Presidente Camilla Benedetti e l'Amministratore Delegato Giacomo Mareschi Danieli.

La nuova Politica sulla remunerazione introduce significative novità rispetto alle precedenti. In particolare questo si evince in un aumento degli emolumenti a favore degli Amministratori, in linea con le aspettative degli azionisti, degli stakeholders e dei Proxy Advisor.

Di seguito si illustrano le procedure che saranno adottate per l'attuazione della nuova Politica sulla remunerazione che sarà valida per il triennio 2024/25 – 2025/26 e 2026/27.

#### **2.1.2 Remunerazione degli Amministratori**

Il compenso complessivo per gli amministratori sarà determinato dall'Assemblea e la sua ripartizione sarà poi decisa dal Consiglio di amministrazione sulla base dei principi della Politica sulla Remunerazione di seguito illustrati.

##### **a) Remunerazione degli Amministratori indipendenti e degli Amministratori non indipendenti non esecutivi**

Per quanto concerne i compensi a favore degli Amministratori indipendenti, gli stessi sono commisurati all'impegno richiesto in relazione alla partecipazione alle riunioni consiliari e nei Comitati endo-consiliari istituiti a norma dello Statuto (d'ora in avanti "Quota x").

I compensi degli Amministratori non indipendenti, ma privi di deleghe esecutive (non esecutivi), sono commisurati all'impegno richiesto in relazione alla partecipazione alle sole riunioni consiliari, che dunque si prospetta inferiore rispetto a quello degli Amministratori indipendenti (d'ora in avanti "Quota y").

##### **b) Remunerazione degli Amministratori esecutivi: Presidente, Vice-Presidente, Amministratore Delegato e Amministratori senza ruolo ma con deleghe esecutive**

La struttura retributiva per gli Amministratori esecutivi è bilanciata tra più componenti fisse, legate all'eventuale ruolo e alle deleghe (d'ora in avanti "Remunerazione Fissa").

#### **Remunerazione Fissa**

La componente fissa per tutti gli Amministratori sarà congrua rispetto all'impegno richiesto, a seconda che si tratti di Amministratori indipendenti o non indipendenti e con riferimento agli Amministratori esecutivi anche al ruolo (a titolo esemplificativo Presidente, Vice-Presidente e Amministratore Delegato), alle deleghe e alle conseguenti responsabilità che ne derivano.

Per maggior chiarezza di seguito si riportano in sintesi le diverse categorie di Remunerazione Fissa e la spiegazione dei vari elementi che la compongono per ciascuna categoria di Amministratori:

- a) Remunerazione Fissa per Amministratori Indipendenti (gli amministratori non esecutivi che non intrattengono, né hanno di recente intrattenuto, neppure indirettamente, con la società o con soggetti legati a quest'ultima, relazioni tali da condizionarne l'attuale autonomia di giudizio): Quota y
- b) Remunerazione Fissa per Amministratori Non indipendenti Non esecutivi: Quota x
- c) Remunerazione Fissa per Amministratori Esecutivi (gli amministratori che sono destinatari di deleghe gestionali e/o ricoprono incarichi direttivi nella società o in una società controllata avente rilevanza strategica, o nella società controllante quando l'incarico riguardi anche la società): Quota x + Quota z (ruolo) + Quota w (deleghe)

Nello specifico le varie quote del compenso degli Amministratori sono le seguenti:

Quota y: quota del compenso che verrà riconosciuta a favore degli Amministratori Indipendenti in ragione del maggior impegno che verrà loro richiesto per la partecipazione ai lavori consiliari e alle riunioni dei Comitati endo-consiliari, istituiti a norma dello Statuto sociale;

Quota x: quota del compenso che verrà riconosciuta a favore degli Amministratori Non Indipendenti in ragione dell'impegno che verrà loro richiesto per la partecipazione ai lavori consiliari;

Quota z: quota del compenso che verrà riconosciuta a favore degli Amministratori Non Indipendenti nel caso in cui rivestano un ruolo all'interno del Consiglio di amministrazione (a titolo esemplificativo i ruoli di Presidente, Vice-Presidente, Amministratore Delegato);

Quota w: quota del compenso che verrà riconosciuta a favore degli Amministratori Non Indipendenti a seguito del conferimento di deleghe esecutive e delle conseguenti responsabilità che ne derivano.

### **2.1.3 Remunerazione dell'Organo di Controllo**

Per quanto all'organo di controllo, ai sensi dell'art. 2402 del codice civile, la remunerazione viene deliberata dall'Assemblea dei soci.

### **2.1.4 Informazioni generali**

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

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

L'attuale politica di remunerazione del personale dalla Società si avvale di nuovi metodi di sviluppo del *management* in applicazione della metodologia di *Hoshin*, tendente a far emergere le qualità e potenzialità di

ciascuno. La componente variabile della remunerazione del *management* è pertanto correlata al raggiungimento degli obiettivi prefissati (complessivi dell'azienda e/o delle singole linee di prodotto) comparati ai valori di *budget*; in ogni caso non supera il 30% della retribuzione. Ogni eccezione è soggetta a delibera da parte del Consiglio di amministrazione.

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

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

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

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

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

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

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

#### **2.1.5 Previgente Politica sulla Remunerazione approvata dall'Assemblea dei soci del 27 ottobre 2023**

Per completezza espositiva, di seguito si riporta la parte della precedente Politica sulla remunerazione relativa all'organo amministrativo e a quello di controllo applicata nel corso dell'anno finanziario 2023/24, che era stata approvata dall'Assemblea dei soci il 27 ottobre 2023 a maggioranza dei voti (voti favorevoli pari al 94,35% e voti contrari pari al 5,65%).

Il compenso complessivo per gli amministratori è stato determinato dall'Assemblea del 28 ottobre 2021; la sua ripartizione è stata decisa dal Consiglio di amministrazione che stabilisce sia il compenso da attribuire al Presidente della società, sia il compenso per gli altri componenti.

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

Per quanto agli amministratori investiti di particolari incarichi:

- la remunerazione del Presidente del Consiglio di amministrazione è inglobata nel compenso complessivo stabilito dall'Assemblea per l'organo amministrativo ed è deliberata dal Consiglio di Amministrazione (dopo valutazione degli amministratori indipendenti) e in ogni caso con il parere favorevole del Collegio sindacale. La remunerazione, fissata dal Consiglio di Amministrazione del 28 ottobre 2021 in Euro 650.000 su base annua, è stata determinata e dichiarata congrua in rapporto



all'impegno, alla disponibilità e alla competenza del delegato. Il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha poi la facoltà di attribuire al Presidente un bonus un tantum quale riconoscimento per l'impegno profuso; remunerazione ed eventuale bonus sono destinati ad essere oggetto di approvazione da parte dell'Assemblea. Per l'esercizio appena concluso il Consiglio di amministrazione non ha apportato alcuna modifica ai compensi dei consiglieri, ne' ha deliberato l'erogazione di alcun bonus.

- Il Consiglio di Amministrazione non ha ritenuto di attribuire specifici compensi per le deleghe degli Amministratori Delegati, né agli altri amministratori facenti parte del Comitato Esecutivo, del Comitato Parti Correlate e del Comitato Rischi e Sostenibilità (unici comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione).

Per quanto all'Organo di Controllo, ai sensi dell'art. 2402 del codice civile, la remunerazione è stata deliberata dall'Assemblea dei soci in data 28 ottobre 2021.

## **2.2 Le finalità e i principi generali della Politica in materia di remunerazione**

### **2.2.1 Le finalità della Politica in materia di remunerazione**

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

Nell'ottica di accrescere il valore della Società in maniera sostenibile, la Politica di Remunerazione si prefigge peraltro di allineare quanto più possibile gli interessi del *Management* con quelli di medio-lungo periodo degli Azionisti e degli Stakeholder.

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

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

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

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

### **2.2.2 I principi della Politica in materia di remunerazione**

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

- a) equità: valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle risorse nonché di riconoscimento dei ruoli e responsabilità attribuiti, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale reso;

- b) sostenibilità: coerenza dei trattamenti remunerativi complessivamente riconosciuti con le prioritarie esigenze di mantenimento nel tempo dell'equilibrio economico-finanziario della Società;
- c) proporzionalità: coerenza ed adeguatezza di remunerazioni e compensi con il ruolo ricoperto, la complessità delle funzioni assegnate e delle relative responsabilità, nonché con le competenze e le capacità dimostrate, ferme il rispetto dei contratti collettivi nazionali ed aziendali ove applicabili;
- d) competitività: equilibrio e coerenza dei livelli retributivi rispetto al mercato di riferimento per cariche similari e ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità;
- e) meritocrazia: valorizzazione coerente dei risultati ottenuti in base ai comportamenti posti in essere per il relativo raggiungimento;
- f) trasparenza: riconoscimento degli incentivi connessi alla remunerazione variabile a valle di un puntuale processo di verifica dei risultati effettivamente conseguiti, effettuato anche attraverso l'ausilio di strutture deputate all'analisi circa la correttezza e coerenza dei dati e delle metodologie utilizzate per il calcolo dei suddetti incentivi.

### **3. SEZIONE II**

#### **Prima parte: Voci che compongono la remunerazione**

##### **Consiglio di Amministrazione**

###### Compensi

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

###### Remunerazioni

Il Consiglio di Amministrazione del 28 ottobre 2021 ha determinato:

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

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

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

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

#### Bonus straordinari

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

#### Benefici non monetari

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

#### Cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro

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

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

#### Dirigenti con responsabilità strategiche

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

Si precisa tuttavia che la retribuzione dei dirigenti della Società risulta in linea con quelle di mercato, è soggetta a valutazione sulla base di obiettivi condivisi con piani personali a cadenza triennale (*Management by Objectives* di carattere finanziario ma anche con obiettivi da raggiungere nell'ambito della sostenibilità, come ad esempio per lo sviluppo di impianti per la produzione di acciaio senza emissioni di CO<sub>2</sub>) ; la eventuale componente variabile delle suddette remunerazioni (fissata esclusivamente con decisioni di breve periodo) è correlata ai risultati ottenuti (complessivi dell'azienda ovvero delle singole linee di prodotto,

rispetto ai valori di budget) e non supera il 30% della retribuzione. L'assegnazione di eventuali bonus a fronte di impegni particolari o di risultati ottenuti è decisa dal Presidente.

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

**Seconda parte.****COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE DALLA SOCIETA' DANIELI & C. OFFICINE MECCANICHE SPA E DALLE SUE CONTROLLATE AL 30.6.2024**

(Valori in migliaia di Euro)

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipaz. comitati	Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	Partecipaz. agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value del compensi equity	Indennità di fine carica o di cessaz.del rapporto di lavoro
<b>Amministratori</b>												
<b>GIANPIETRO BENEDETTI</b>	Presidente Comp. nella società che redige il bilancio: - Emolum. deliberato da assemblea - Comp. per la carica di Presidente	01.07.2023 - 28.04.2024	28.04.2024	10 650 <b>660</b>						10 650 <b>660</b>		
<b>CAMILLA BENEDETTI</b>	Vice-Presidente Comp. nella società che redige il bilancio: -Emolum.deliberato da assemblea Compenso da controllate e collegate	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024	10 203 <b>213</b>						10 203 <b>213</b>		
<b>ALESSANDRO BRUSSI</b>	Vice-Presidente Presidente Comp. nella società che redige il bilancio: -Emolum.deliberato da assemblea -Retribuz. da lavoro dipendente Compenso da controllate e collegate	01.07.2023 - 14.05.2024 14.05.2024 - 30.06.2024	30.06.2024	10 245 17 <b>272</b>		35		17		10 297 17 <b>324</b>		
<b>GIACOMO MARESCHI DANIELI</b>	Amministratore delegato -Emolum.deliberato da assemblea -Retribuz. da lavoro dipendente Compenso da controllate e collegate	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024	10 253 <b>263</b>		45		13		10 311 0 <b>321</b>		
<b>ROLANDO PAOLONE</b>	Amministratore delegato -Emolum.deliberato da assemblea -Retribuz. da lavoro dipendente Compenso da controllate e collegate	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024	10 250 10 <b>270</b>		43		12		10 305 10 <b>325</b>		
<b>CARLA DE COLLE</b>	Amministratore Comp. nella società che redige il bilancio: -Emolum. deliberato da assemblea Compenso da controllate e collegate	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024	10 300 <b>310</b>		110				10 410 110 <b>420</b>		
<b>ANTONELLO MORDEGLIA</b>	Amministratore Comp. nella società che redige il bilancio: -Emolum.deliberato da assemblea Compenso da controllate e collegate	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024	10 342 <b>352</b>				13		10 355 13 <b>365</b>		
<b>CECILIA METRA</b>	Amministratore Comp. nella società che redige il bilancio: -Emolum.deliberato da assemblea	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024	45 <b>45</b>						45 <b>45</b>		
<b>GIULIO GALLAZZI</b>	Amministratore Comp. nella società che redige il bilancio: -Emolum.deliberato da assemblea	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024	45 <b>45</b>						45 <b>45</b>		
<b>MORANDINI LORENZA</b>	Amministratore Comp. nella società che redige il bilancio: -Emolum.deliberato da assemblea	26.09.2023 - 30.06.2024	30.06.2024	45 <b>45</b>						45 <b>45</b>		
				<b>Totale compensi</b>	<b>2.475</b>	<b>233</b>		<b>55</b>		<b>2.763</b>		
<b>Sindaci</b>												
<b>DAVIDE BARBIERI</b>	Presidente Comp. nella società che redige il bilancio	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024	60 <b>60</b>						60 <b>60</b>		
<b>GAETANO TERRIN</b>	Sindaco effettivo Comp. nella società che redige il bilancio	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024	40 <b>40</b>						40 <b>40</b>		
<b>VINCENZA BELLETTINI</b>	Sindaco effettivo Comp. nella società che redige il bilancio Compenso da controllate e collegate	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024	40 9 <b>49</b>						40 9 <b>49</b>		
				<b>Totale compensi</b>	<b>149</b>					<b>149</b>		

Non sono stati individuati altri dirigenti con responsabilità strategiche.

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

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

La consigliera dott.ssa Lorenza Morandini è stata nominata per cooptazione dal Consiglio di amministrazione in data 26.9.2023 ed è stata confermata dall'Assemblea in data 27.10.2023

L'ing. Gianpietro Benedetti è improvvisamente mancato in data 28.04.2024

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

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

**4. Informazioni sulle partecipazioni dei componenti l'organo di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche al 30.6.2024 (Regolamento Emittenti Consob – Allegato 3A - Schema n. 7-ter)**

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

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (30.6.2023)	Numero azioni acquistate	Numero Azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 1.7.2023-30.6.2024
Sind International s.r.l. (*)	Controllante	DANIELI & C.S.p.A.				
		Ordinarie	27.726.336	160.000		27.886.336
		Risparmio	60.394			60.394
Benedetti Gianpietro (**)	P	DANIELI & C.S.p.A.				
		Ordinarie	68.537			68.537
		Risparmio	17.000			17.000
Mareschi Danieli Giacomo	AD	DANIELI & C.S.p.A.				
		Ordinarie	24.281			24.281
		Risparmio	31.635			31.635
Brussi Alessandro	Vice-Presidente	DANIELI & C.SpA				
		Ordinarie	3.000			3.000
		Risparmio	1.000			1.000
de Colle Carla	Amministratore	DANIELI & C.SpA				
		Ordinarie				
		Risparmio	7.000			7.000

(\*) Società detenuta pariteticamente da Giacomo Mareschi Danieli, Anna Mareschi Danieli e Michele Mareschi Danieli da un lato e fino al 28 aprile 2024 dall'ing. Gianpietro Benedetti e dalla dott.ssa Camilla Benedetti dall'altro. Successivamente al decesso dell'ing. Gianpietro Benedetti, avvenuto il 28 aprile 2024, la quota della Sind International s.r.l. posseduta dall'ing. Benedetti è stata ereditata dalla signora Matilde Maria Benedetti e dalla dott.ssa Camilla Benedetti

(\*\*) In data 28 aprile 2024 il sig. Gianpietro Benedetti è improvvisamente deceduto. La parte della successione relativa alle azioni di proprietà del sig. Benedetti è ancora in corso di perfezionamento.

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



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

Capitale sociale euro 81.304.556 i.v.

Codice fiscale, P. IVA e numero di iscrizione al Registro Imprese di Pordenone - Udine: 00167460302

REA: 84904 UD

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

[www.danieli.com](http://www.danieli.com)

[info@danieli.com](mailto:info@danieli.com)

Relazioni con gli investitori istituzionali e con gli analisti finanziari:

fax +39 0432 1958863

e-mail: [investors@danieli.it](mailto:investors@danieli.it)

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



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

Headquarters: Buttrio (UD), via Nazionale 41

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

Registration Number with the Register of Companies of Pordenone - Udine and tax number: 00167460302

\*\*\*\*\*

**REPORT ON THE REMUNERATION POLICY AND FEES PAID**

**(Year 2023/2024)**

*in accordance with art. 123-ter of Legislative Decree 58 of 24 February 1998*

approved by the Board of Directors on 25 September 2024

This document is available on the Company's website [www.danieli.com](http://www.danieli.com), "Investors" section.



## **TABLE OF CONTENTS**

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

1.1) Preamble and Regulatory Framework

### **2. Section I**

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

2.1.1) New Remuneration policy

2.1.2) Remuneration of Directors

2.1.3) Remuneration of the Auditing Body

2.1.4) General Information

2.1.5) Previous Remuneration Policy approved by the Shareholders' Meeting of 27 October 2023

2.2) General purposes and principles of the Remuneration policy

2.2.1) Purposes of the Remuneration Policy

2.2.2) General principles of the Remuneration Policy

### **3. Section II**

First Part: Remuneration elements

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

### **4. Information on shares held by the members of the administrative and auditing bodies, general managers and other executives with strategic responsibilities up to 30 June 2024 (Consob Issuers' Regulation – Annex 3A - Schedule 7-ter).**

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

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

### **1.1) Preamble and Regulatory Framework**

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

On 25 September 2024, the Board of Directors of the parent company Danieli & C. Officine Meccaniche S.p.A. (hereinafter referred to as "Danieli" or the "Company") approved this Report on Remuneration drawn up in compliance with current legal and regulatory requirements: art. 123-ter of Legislative Decree 58 of 24 February 1998 (Consolidated Law on Finance or "TUF"), art. 84-quater, Annex 3, Schedule 7-bis and 7-ter, currently in force, of the Consob Issuers' Regulation, and art. 2389 of the Civil Code. The aim of this Report is to make the forms of remuneration transparent and to simplify their implementation.

The report is divided into two sections, specifically:

Section I, which explains Danieli's remuneration policy for the three-year period 2023-2026 had been submitted to the binding vote of the Shareholders' Meeting held on 27 October 2023. However, the Company decided to make changes to the aforementioned Remuneration Policy and, therefore, Section I must again be submitted to the vote of the Shareholders' Meeting called to approve the financial statements for the year ended 30 June 2024. It should be noted, in fact, that pursuant to Article 123-ter paragraph 3-bis of the Consolidated Financial Law (TUF), Section I must be submitted to the shareholders' vote at least every three years or in the event of changes to the remuneration policy.

It follows that Section I of this Report sets out the remuneration policy of Danieli which will be adopted in the three-year period 2024/25, 2025/26 and 2026/27 on the subject of the remuneration of the members of the Board of Directors, managers with strategic responsibilities and members of the auditing body, without prejudice to the provisions of Article 2402 of the Italian Civil Code for the latter. Section I also describes the principles underlying the Remuneration Policy, the general purposes pursued, the bodies involved as well as the procedures used for the adoption and implementation of such policy, pursuant to Article 123-ter, paragraphs 3-bis and 3-ter of the Consolidated Law on Finance (TUF).

Specifically, the new Remuneration Policy for the three-year period 2024/25, 2025/26 and 2026/27 aims to:

- illustrate its contribution to corporate strategy and the pursuit of sustainable value creation in the medium-long term;
- explain the features of the new short-term and long-term variable incentive plan and introduce both financial and ESG (Environmental, Social and Governance) performance targets;
- align the remuneration system with market requirements in the medium-long term;
- ensure the company's competitiveness through suitable remuneration policies;
- attract and keep highly professional resources to ensure the Company's growth.

Section II, on the other hand, is subject to the annual advisory and non-binding vote of the Shareholders, pursuant to art. 123-ter, paragraph 6 of TUF, and is divided into two parts: the first part describes the single elements making up the fees paid during the year to each member of the administrative and auditing bodies and to the executives with strategic responsibilities, verifying their consistency with the policy adopted in this respect by the company and its subsidiaries; the second part analytically shows all the payments made to these individuals for whatever reason or purpose by the company and its subsidiaries and affiliates during the year in question (2023/2024).

Finally, the last table (art. 84-quater, Annex 3A - Schedule 7-ter of the Consob Issuers' Regulation) shows the number of shares held - in the company and in companies it controls - by the members of the administrative and auditing boards and by the executives with strategic responsibilities, as well as by subjects closely related to them, with reference to the fiscal year ended 30 June 2024.

Please note that Section II of this Report is based on the Remuneration Policy approved by the Shareholders' Meeting of 27 October 2023. It should also be noted that on 28 October 2021, the Shareholders' Meeting appointed the following members of the Board of Directors:

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

and the following members of the Board of Statutory Auditors:

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

Compared to the previous board of directors, two more directors have been appointed, one of which is independent. Therefore, the number of independent directors increased from two to three.

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

On 30 April 2023 Ms Chiara Mio resigned from the position of director and on the 26 September 2023 the Board of Directors co-opted Ms. Lorenza Morandini, whose appointment was subsequently confirmed by the Shareholders' Meeting of 27 October 2023.

On 28 April 2024 Mr. Gianpietro Benedetti suddenly passed away, and on 14 May 2024 the Board of Directors appointed as new Chairman Mr. Alessandro Brussi, former Deputy Chairman. However, the Board did not appoint a substitute, not having identified any suitable figure.

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

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

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

## **2. SECTION I**

### **2.1 Remuneration policy and procedures used to adopt and implement the policy**

#### **2.1.1 New Remuneration policy**

The remuneration policy that the Board of Directors submits to the Shareholders Meeting is the result of a joint activity involving the Human Resources Department, the Chairman Mr. Gianpietro Benedetti (until the date of his death on 28 April 2024), the Deputy Chairwoman Mrs. Camilla Benedetti and the Chief Executive Officer Mr. Giacomo Mareschi Danieli.

The new Remuneration Policy introduces significant changes compared to the previous ones. In particular, this is reflected in an increase in remuneration for Directors, in line with the expectations of shareholders, stakeholders and proxy advisors.

The procedures that will be adopted for the implementation of the new Remuneration Policy that will be valid for the three-year period 2024/25 - 2025/26 and 2026/27 are set out below.

#### **2.1.2 Remuneration of Directors**

The total remuneration of the directors is determined by the shareholders, and the Board of Directors establishes how this remuneration is to be distributed according to the following principles of the Remuneration policy.

##### **a) Remuneration of independent Directors and non-independent non-executive Directors**

As regards the remuneration of the independent directors, it is commensurate with the commitment required in relation to participation in board meetings and in the intra-board committees established pursuant to the by-laws (hereinafter, "X Fee").

The remuneration of non-independent non-executive directors is commensurate with the commitment required in relation to participation in board meetings only, which is therefore expected to be lower than that of independent directors (hereinafter "Y Fee").

##### **b) Remuneration of Executive Directors: Chairman, Deputy Chairman and Directors without role but with executive powers**

The remuneration structure for executive directors is balanced between several fixed components, linked to their role and delegated powers (hereinafter "Fixed Remuneration").

#### **Fixed Remuneration**

The fixed component for all Directors will be commensurate with the commitment required, depending on whether they are independent or non-independent Directors and, as far as Executive Directors are concerned, also with their roles (by way of example, Chairman, Deputy Chairman and Chief Executive Officer), their delegated powers and the resulting responsibilities.

For greater clarity, a summary of the different categories of Fixed Remuneration and an explanation of the various elements that make it up for each category of Directors is given below:

- a) Fixed remuneration for Independent Directors (non-executive directors who do not have, nor have recently had, even indirectly, relations with the company or persons linked to the latter, such as to influence their current independent judgement): Fee Y
- b) Fixed remuneration for non-independent non-executive directors: Fee X.
- c) Fixed remuneration for executive directors: (directors who are recipients of management powers and/or hold management positions in the company or in a subsidiary with strategic importance, or in the parent company when the office also concerns the company): Fee X + Fee Z (role) + Fee W (powers).

Specifically, the various fees for the Directors' remuneration are as follows:

Fee Y: portion of the remuneration that will be paid to the Independent Directors on account of the greater commitment that will be required of them to participate in board proceedings and meetings of the Board Committees, established pursuant to the by-laws;

Fee X: portion of the remuneration that will be paid to Non-Independent Directors on account of the commitment that will be required of them to participate in board proceedings;

Fee Z: portion of the remuneration that will be paid to Non-Independent Directors in the event that they hold a position within the Board of Directors (by way of example, the roles of Chairman, Deputy Chairman, Chief Executive Officer);

Fee W: portion of the remuneration that will be paid to Non-Independent Directors following the granting of executive powers and the resulting responsibilities.

### **2.1.3 Remuneration of the Auditing Body**

As for the board of statutory auditors, pursuant to art. 2402 of the Italian Civil Code, the remuneration is decided by the shareholders' meeting.

### **2.1.4 General Information**

The Board of Directors did not feel the need to set up a Remuneration Committee or to avail itself of independent experts to draw up a remuneration policy. The Chairman and the Chief Executive Officer, with the assistance of the Human Resources Department, are entitled to award monetary bonuses to executives, which are based on meritocracy and aimed at rewarding both the commitment and the results obtained by said executives.

In general, there are no changes as regards the remuneration of personnel holding positions of greater responsibility, which is subject to evaluation on the basis of shared objectives (Management by Objectives) and a work plan, with a three-year perspective, both of which are subject to periodic checks to verify their alignment with the market situation and the remuneration policy implemented by other companies of comparable size, operating in the same sector.

The current remuneration policy for the company's personnel uses new management development methods such as the Hoshin method, which tends to bring out the qualities and potential of each person. The variable element of the remuneration of management is therefore linked to the achievement of set targets (total

company targets and/or those of a single product line), compared to budget figures; in any event it does not exceed 30% of the remuneration. Any exception is subject to deliberation by the Board of Directors.

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

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

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

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

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

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

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

#### **2.1.5 Previous Remuneration Policy approved by the Shareholders' Meeting of 27 October 2023**

For the sake of completeness, the following is the part of the previous Remuneration Policy relating to the Board of Directors and the Board of Statutory Auditors applied during the financial year 2023/24, which had been approved by the Shareholders' Meeting on 27 October 2023 by a majority of votes (94.35% in favour and 5.65% against).

The total remuneration for the directors was determined by the Shareholders' Meeting of 28 October 2021; its allocation was decided by the Board of Directors, which determined both the remuneration to be awarded to the company's Chairman and the remuneration for the other members.

The fees for the Danieli Board members are fixed and are not related to company results achieved or the attainment of specific objectives.

As for directors holding special offices:

- the remuneration of the Chairman of the Board of Directors is included in the overall remuneration set by the Shareholders' Meeting for the Board of Directors and is decided by the Board of Directors (after evaluation of the independent directors) and in any case with the favourable opinion of the Board of Statutory Auditors. The remuneration, set by the Board of Directors on 28 October 2021 at 650,000 euro per year, was determined and declared congruous in relation to the commitment, availability and competence of the delegate. The Board of Directors, with the favourable opinion of the Board of Statutory Auditors, then has the power to award the Chairman a one-off bonus in recognition of his commitment; remuneration and any bonus are to be approved by the

Shareholders' Meeting. For the financial year just ended, the Board of Directors did not make any changes to directors' remuneration, nor did it approve the payment of any bonuses.

- The Board of Directors did not deem it necessary to allocate specific remuneration for the powers of the Chief Executive Officers, nor to the other directors who are members of the Executive Committee, the Related Parties Committee and the Risk and Sustainability Committee (the only committees established within the Board of Directors).

As for the Auditing Body, pursuant to Article 2402 of the Italian Civil Code, the remuneration was decided by the Shareholders' Meeting on 28 October 2021.

## **2.2 General purposes and principles of the remuneration policy**

### **2.2.1 Purposes of the remuneration policy**

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

In order to enhance the Company's value in a sustainable manner, the Remuneration Policy also aims at aligning as much as possible the Management's interests with the medium-long term interests of Shareholders and Stakeholders.

Danieli considers the remuneration policies to be an important tool in implementing corporate strategy, pursuing long-term interests and ensuring its own sustainability over time.

The Remuneration Policy, as approved by the Shareholders, is the only perimeter which encompasses the remuneration of the Management figures in question, if the necessary conditions are in place.

This Policy has to be considered in the current corporate, company, regulatory and legislative context, as well as in terms of economics and business; therefore, pursuant to art. 123-ter, paragraph 3 of TUF, in the event of exceptional circumstances, the Company may temporarily make an exception to the policy, provided that this is necessary in order to pursue the Company's long-term interests or to ensure its ability to remain on the market.

The above-mentioned exception may be decided by the Board of Directors with the approval of the Board of Statutory Auditors.

### **2.2.2 Principles of the remuneration policy**

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

- a) fairness: valorization of knowledge and professionalism of human resources, as well as recognition of the roles and responsibilities assigned to them, the results they achieve and the quality of their professional contribution;
- b) sustainability: consistency of overall remuneration with the primary requirements of maintaining the Company's economic-financial stability over time;
- c) proportionality: consistency and adequacy of remuneration and fees in accordance with the position held, complexity of the assigned duties and related responsibilities, also depending on proven skills and capabilities, without prejudice to the national and company employment agreements, if applicable;



d) competitiveness: balance and consistency of remuneration levels in relation to the reference market for similar offices and roles with similar levels of responsibility and complexity;

e) meritocracy: consistent valorisation of results based on the manner in which they were obtained;

f) transparency: incentive pay related to variable remuneration as a result of an accurate process to verify the results that are actually achieved, including through the use of units which analyze the accuracy and consistency of the data and methods used to calculate the above-mentioned incentive pay.

### **3) SECTION II**

#### **Part One: Remuneration Elements**

##### **Board of Directors**

###### Fees

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

###### Remuneration

The Board of Directors that met on 28 September 2021, made the following resolutions:

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

The remuneration of the two Deputy Chairpersons - Ms. Camilla Benedetti and Mr. Alessandro Brussi - is the same as that of the other Board members, since it is based, like that of the other executive directors, on the activities they perform as employees and executives for Acciaierie Bertoli Safau S.p.A. and Danieli & C. S.p.A. respectively; their remuneration, like that of the other executives, is based on the National Employment Agreement for Industry Executives.

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

No additional remuneration is paid to the directors who are members of the Executive Committee and of the Risk and Sustainability Committee.

#### Extra Bonuses

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

#### Non-monetary Benefits

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

#### Cessation of Office or Termination of Employment

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

The amount of fees is proportional to the person’s seniority within the company and the position they hold.

#### Executives with Strategic Responsibilities

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

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

**Below are two tables: the first one, drawn up in accordance with the provisions of the Consob Issuers’ Regulation – Annex 3A – Schedule 7-bis, shows the items making up the fees paid to directors and auditors during the year in question, for whatever reason or purpose, by the company or its subsidiaries or affiliates; the amount of the fees paid confirms the continuity and consistency of the company’s remuneration policy (which is also applied by its subsidiaries and affiliates),**

according to the indications approved by the shareholders on 28 October 2021; the second one, drawn up in accordance with the provisions of the Consob Issuers' Regulation – Annex 3A – Schedule 7-ter, shows the shares held by these individuals in our company.

**Second part**

**TABLE 1:**  
**FEES PAID TO THE MEMBERS OF THE ADMINISTRATIVE AND CONTROL BODIES, TO THE GENERAL MANAGERS AND TO THE OTHER EXECUTIVES WITH STRATEGIC RESPONSIBILITIES BY THE COMPANY DANIELI & C. OFFICINE MECCANICHE SPA AND ITS SUBSIDIARIES AS ON 30.6.2024**

(Values in thousand of Euro)

Name and surname	Position	Period for which the office was held	Term of office	Fixed Remuneration	Remuneration for the participation committees	Variable remuneration non equity		Non-monetary benefits	Other fees	Total	Fair value of the equity fees	Indemnity for termination of office
						Bonuses and other incentives	Profit sharing					
<b>Directors</b>												
<b>GIANPIETRO BENEDETTI</b>	Chairman	01.07.2023 - 28.04.2024	28.04.2024									
	Chief Executive Officer											
	Fees in the Company which draws up the Financial Statements - Remuneration approved by the Shareholders			10							10	
	- Remuneration for the office of Chief Executive Officer			650							650	
	<b>Total</b>			660						660		
<b>CAMILLA BENEDETTI</b>	Deputy-Chairman	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024									
	Fees in the Company which draws up the Financial Statements - Remuneration approved by the Shareholders			10						10		
	Remuneration from Subsidiaries and Associates			203						203		
	<b>Total</b>			213						213		
<b>ALESSANDRO BRUSSI</b>	Deputy-Chairman	01.07.2023 - 14.05.2024	30.06.2024									
	Chairman											
	Fees in the Company which draws up the Financial Statements - Remuneration approved by the Shareholders	10						10				
	- Salary as an employee	245	35		17			297				
Remuneration from Subsidiaries and Associates	17						17					
	<b>Total</b>			272	35		17		324			
<b>GIACOMO MARESCI DANIELI</b>	Chief Executive Officer	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024									
	- Remuneration approved by the Shareholders			10					10			
	- Salary as an employee			253	45		13			311		
	Remuneration from Subsidiaries and Associates								0			
	<b>Total</b>			263	45		13		321			
<b>ROLANDO PAOLONE</b>	Chief Executive Officer	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024									
	- Remuneration approved by the Shareholders			10					10			
	- Salary as an employee			250	43		12			305		
	Remuneration from Subsidiaries and Associates			10					10			
	<b>Total</b>			270	43		12		325			
<b>CARLA DE COLLE</b>	Director	01.07.2021 - 30.06.2022	30.6.2024									
	Fees in the Company which draws up the Financial Statements - Remuneration approved by the Shareholders			10					10			
	Remuneration from Subsidiaries and Associates			300	110				410			
	<b>Total</b>			310	110				420			
<b>ANTONELLO MORDEGLIA</b>	Director	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024									
	Fees in the Company which draws up the Financial Statements - Remuneration approved by the Shareholders			10					10			
	Remuneration from Subsidiaries and Associates			342			13		355			
	<b>Total</b>			352			13		365			
<b>CECILIA METRA</b>	Director	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024									
	Fees in the Company which draws up the Financial Statements - Remuneration approved by the Shareholders			45					45			
	<b>Total</b>			45					45			
<b>GIULIO GALLAZZI</b>	Director	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024									
	Fees in the Company which draws up the Financial Statements - Remuneration approved by the Shareholders			45					45			
	<b>Total</b>			45					45			
<b>MORANDINI LORENZA</b>	Director	26.09.2023 - 30.06.2024	30.06.2024									
	Fees in the Company which draws up the Financial Statements - Remuneration approved by the Shareholders			45					45			
	<b>Total</b>			45					45			
				<b>Total of remuneration</b>	<b>2.475</b>	<b>233</b>	<b>55</b>		<b>2.763</b>			
<b>Sindaci</b>												
<b>DAVIDE BARBIERI</b>	Chairman	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024									
	Fees in the Company which draws up the Financial Statements			60					60			
	<b>Total</b>			60					60			
<b>GAETANO TERRIN</b>	Effective auditor	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024									
	Fees in the Company which draws up the Financial Statements			40					40			
	<b>Total</b>			40					40			
<b>VINCENZA BELLETTINI</b>	Effective auditor	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024									
	Fees in the Company which draws up the Financial Statements			40					40			
	Remuneration from Subsidiaries and Associates			9					9			
	<b>Total</b>			49					49			
				<b>Total of remuneration</b>	<b>149</b>				<b>149</b>			

No other executives with strategic responsibilities have been identified.

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

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

The director Lorenza Morandini was appointed by co-optation by the Board of Directors on 26.9.2023 and was confirmed by the Assembly on 27.10.2023

The director Gianpietro Benedetti passed away unexpectedly on April 28, 2024

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

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

**4. Information on shares held by members of administrative and auditing bodies, general managers and other executives with strategic responsibilities for the year ended 30 June 2024 (Consob Issuers' Regulation – Annex 3A – Schedule 7-ter)**

**TABLE 1: Shares held by members of administrative and auditing boards**

Surname and Name	Position held	Company in which shares are held	Number of shares held at the end of the previous F.Y. (30 June 2023)	Number of shares purchased	Number of shares sold	Number of shares held at the end of the F.Y. (1 July 2023 – 30 June 2024)
Sind International s.r.l. (*)	Controlling company	DANIELI & C.S.p.A.				
		Ordinary shares	27,726,336	160,000		27,886,336
		Savings shares	60,394			60,394
Benedetti Gianpietro (**)	Chairman	DANIELI & C.S.p.A.				
		Ordinary shares	68,537			68,537
		Savings shares	17,000			17,000
Mareschi Danieli Giacomo	CEO	DANIELI & C.S.p.A.				
		Ordinary shares	24,281			24,281
		Savings shares	31,635			31,635
Brussi Alessandro	Deputy Chairman	DANIELI & C.S.p.A.				
		Ordinary shares	3,000			3,000
		Savings shares	1,000			1,000
de Colle Carla	Director	DANIELI & C.S.p.A.				
		Ordinary shares				
		Savings shares	7,000			7,000

(\*) Company jointly held by Mr. Giacomo Mareschi Danieli, Anna Mareschi Danieli and Michele Mareschi Danieli on one side, and until 28 April 2024 by Mr. Gianpietro Benedetti and Mrs. Camilla Benedetti on the other. Following Mr. Gianpietro Benedetti's death on 28 April 2024, the share in Sind International s.r.l. owned by Mr. Benedetti was inherited by Mrs. Matilde Maria Benedetti and Mrs. Camilla Benedetti.

(\*\*) On 28 April 2024, Mr. Gianpietro Benedetti suddenly passed away. The part of the succession relating to the shares owned by Mr. Benedetti is still pending.

The legal and natural persons indicated above are owners of their shares.

This is an English courtesy translation of the original documentation prepared in Italian language. Please consider that only the original version in Italian language has legal value.



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

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

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

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

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

[www.danieli.com](http://www.danieli.com)

[info@danieli.com](mailto:info@danieli.com)

Relations with institutional investors and financial analysts:

fax +39 0432 1958863

e-mail: [investors@danieli.it](mailto:investors@danieli.it)

Financial statements and publications are available  
at the company's headquarters  
on the authorized storage mechanism "eMarket STORAGE" [www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com)  
on the company's website: [www.danieli.com](http://www.danieli.com), "Investors" section.