

**SANLORENZO**

**Sanlorenzo S.p.A.**

Sede legale in via Armezzone 3, Ameglia (SP) – Capitale sociale Euro 35.542.472 interamente sottoscritto e versato  
Codice fiscale e numero di iscrizione al Registro Imprese Riviera di Liguria – Imperia La Spezia Savona 00142240464  
[www.sanlorenzoyacht.com](http://www.sanlorenzoyacht.com)

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

**Approvata dal consiglio di amministrazione del 10 marzo 2025**

## Indice

PREMESSA .....	4
SEZIONE I.....	5
(a) POLITICA DELLA SOCIETÀ, DURATA, PROCEDURE UTILIZZATE, FINALITÀ PERSEGUITE E RAPPORTI CON LA PRECEDENTE POLITICA.....	5
(b) ELEMENTI DELLA POLITICA .....	9
(c) ORGANI O SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE ED EVENTUALE REVISIONE DELLA POLITICA, CON SPECIFICAZIONI DEI RISPETTIVI RUOLI, NONCHÉ ORGANI O SOGGETTI RESPONSABILI DELLA CORRETTA ATTUAZIONE DI TALE POLITICA. RUOLO E FUNZIONI DEL COMITATO REMUNERAZIONI .....	9
1) Consiglio di amministrazione .....	10
2) Comitato Remunerazioni .....	10
3) Comitato OPC .....	11
4) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.....	11
5) Assemblea.....	11
6) Collegio sindacale.....	12
(d) REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI: ORGANI SOCIALI COMPETENTI .....	14
(e) PRINCIPI DELLA POLITICA IN MATERIA DI ENTITÀ E BILANCIAMENTO FRA COMPONENTE FISSA E COMPONENTE VARIABILE E IN MATERIA DI REMUNERAZIONE VARIABILE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE .....	15
1) Principi generali .....	15
2) Piani di compensi da istituire nel 2025 (MBO e LTI).....	15
3) LTI già istituiti negli esercizi precedenti e per cui non sono possibili nuove assegnazioni.....	19
4) Patti di non concorrenza.....	24
5) Benefici non monetari .....	24
6) Indennità di fine mandato.....	24
(f) REMUNERAZIONE DEI SINDACI.....	25
SEZIONE II.....	26
Sezione II – Parte Prima – Voci che compongono la remunerazione .....	27
Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione.....	27
Remunerazione dei componenti dell’organo di controllo .....	32
Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche.....	32
Informazione sull’attribuzione di strumenti finanziari ad amministratori, dirigenti e altri dipendenti della Società e delle controllate.....	36
Sezione II – Parte Seconda. Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell’esercizio.....	42
Tabelle ai sensi dell’ Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti.....	43
Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche .....	43
Tabella 2: Stock-option assegnate ai componenti dell’organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	45
Tabella 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei	

componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	46
Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	47
Tabelle ai sensi dell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti .....	48
Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali .....	48
Tabella 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche .....	49

## **PREMESSA**

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “**Relazione**”) è stata predisposta ai sensi dell’articolo 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato (Testo Unico della Finanza, “**TUF**”), e dell’articolo 84-*quater* del Regolamento Consob relativo agli emittenti adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato (il “**Regolamento Emittenti**”), ed è stata redatta in conformità all’Allegato 3A, Schemi 7-*bis* e 7-*ter* del Regolamento Emittenti stesso.

La Relazione è articolata nelle seguenti Sezioni:

- (i) la Sezione I illustra in modo chiaro e comprensibile la politica di Sanlorenzo S.p.A. (“**Sanlorenzo**” o la “**Società**”) in materia di remunerazione dei componenti del consiglio di amministrazione, dei direttori generali, dei dirigenti con responsabilità strategiche e, fermo restando quanto previsto dall’articolo 2402 del codice civile, dei componenti del collegio sindacale con riferimento all’esercizio successivo, specificando le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l’adozione, la revisione e l’attuazione della stessa;
- (ii) la Sezione II è articolata in due parti e illustra, in modo chiaro e comprensibile, nominativamente per i compensi attribuiti agli amministratori e ai sindaci e in forma aggregata per i dirigenti con responsabilità strategiche:
  - a) nella prima parte, ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, nonché come la Società abbia tenuto conto del voto espresso l’anno precedente dall’assemblea sulla Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti riferita all’esercizio 2023;
  - b) nella seconda parte, i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento 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 ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell’attività svolta nell’esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell’esercizio di riferimento.

Inoltre, la Sezione II contiene le informazioni relative alle partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, nella Società e nelle società controllate, in conformità a quanto previsto dall’articolo 84-*quater*, comma 4 del Regolamento Emittenti.

La Relazione è stata approvata, sentito il collegio sindacale, che non ha espresso rilievi al riguardo, dal consiglio di amministrazione riunitosi in data 10 marzo 2025, ed è stata previamente esaminata dal Comitato remunerazioni costituito in seno al consiglio di amministrazione stesso (il “**Comitato Remunerazioni**”) riunitosi in data 7 marzo 2025, che ha espresso sulla stessa parere favorevole, e verrà sottoposta ai sensi e per gli effetti dell’articolo 123-ter del TUF al voto dell’assemblea convocata per il giorno 29 aprile 2025 in prima convocazione e per il giorno 30 aprile 2025 in seconda convocazione.

## SEZIONE I

La presente Sezione I della Relazione illustra in modo chiaro e comprensibile la politica in materia di remunerazione adottata dalla Società (la “**Politica**”) e le procedure utilizzate per l’adozione, la revisione e l’attuazione della stessa.

(a) **POLITICA DELLA SOCIETÀ, DURATA, PROCEDURE UTILIZZATE, FINALITÀ PERSEGUITE E RAPPORTI CON LA PRECEDENTE POLITICA**

1. La **Politica**, così come descritta nella presente Relazione, è stata approvata, su proposta del Comitato Remunerazioni riunitosi in data 7 marzo 2025, che ha dunque espresso sulla stessa parere favorevole, nonché sentito il collegio sindacale, che non ha espresso rilievi al riguardo, dal consiglio di amministrazione del 10 marzo 2025, anche alla luce delle previsioni del Codice di Corporate Governance adottato dal Comitato per la Corporate Governance istituito presso Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Corporate Governance**”), cui la Società aderisce.
2. La **Politica** ha durata annuale, sino all’assemblea convocata per l’approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025.
3. Le eventuali revisioni della **Politica** che dovessero essere apportate in futuro dalla Società saranno opportunamente evidenziate e descritte nelle relazioni sulla remunerazione dei prossimi esercizi.
4. Si ricorda che le disposizioni del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche (il “**Regolamento Parti Correlate**”) non si applicano né alle deliberazioni assembleari di cui all’articolo 2389, primo comma del codice civile relative ai compensi spettanti ai membri del consiglio di amministrazione, né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell’importo complessivo preventivamente determinato dall’assemblea ai sensi dell’articolo 2389, terzo comma del codice civile, né alle deliberazioni assembleari di cui all’articolo 2402 del codice civile relative ai compensi spettanti ai membri del collegio sindacale.

La procedura adottata dalla Società in materia di parti correlate (la “**Procedura Parti Correlate**”, disponibile sul sito *internet* della Società, [www.sanlorenzoyacht.com](http://www.sanlorenzoyacht.com), Sezione “*Corporate Governance/Comitati interni*”) dispone altresì, in conformità al Regolamento Parti Correlate, che le disposizioni del medesimo Regolamento Parti Correlate non si applicano:

- (i) ai piani di compensi basati su strumenti finanziari approvati dall’assemblea ai sensi dell’articolo 114-*bis* del TUF e alle relative condizioni operative;
  - (ii) alle deliberazioni, diverse da quelle sopra indicate, in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche nonché degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, a condizione che le stesse siano assunte nel rispetto delle condizioni previste dall’articolo 13, comma 3, lettera b) del Regolamento Parti Correlate. Conseguentemente, l’approvazione da parte dell’assemblea degli azionisti della **Politica** – che è stata redatta con il coinvolgimento del Comitato Remunerazioni (*cfr.* Punti 10, 11 e 12), composto da soli amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti – esonera la Società dall’applicare la suddetta Procedura Parti Correlate nelle deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, sempreché queste ultime siano conformi alla **Politica** stessa e quantificate sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali.
5. La **Politica** adottata dalla Società, così come descritta nella presente Relazione, costituisce

un'evoluzione della politica riferita all'esercizio 2024, approvata dall'assemblea del 26 aprile 2024, alla luce dell'esperienza applicativa intervenuta e dell'esigenza di istituire un nuovo *long term incentive plan*.

Sanlorenzo attribuisce grande importanza al dialogo con i principali destinatari e fruitori della propria politica di remunerazione, al fine di realizzare un costante miglioramento nell'adozione delle *best practice* di mercato. La Società ha quindi organizzato un momento di confronto con i maggiori investitori istituzionali, nel cui ambito sono emersi alcuni spunti di miglioramento. Nella propria riflessione di revisione della precedente politica per le remunerazioni, il consiglio di amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni, ha sostanzialmente tenuto conto di quanto emerso in occasione dei predetti incontri.

In questo solco, la principale revisione della precedente politica consiste nell'istituzione di un nuovo *long term incentive plan* (LTIP) avente ad oggetto azioni Sanlorenzo, denominato "Piano di *Performance Shares 2025*", che nella sostanza ripropone anche per il 2025 il "Piano di *Performance Shares 2024*" approvato dall'assemblea del 26 aprile 2024, stante la soddisfazione di Sanlorenzo, e dei suoi beneficiari, per tale piano di compensi.

6. La Politica dunque prevede che nel 2025 vengano istituiti:

- un piano di compensi monetario di breve termine, denominato **Piano MBO**, già attivato nel 2023 e nel 2024, di cui ai successivi Punti 31 e 32;
- un piano di compensi basato su strumenti finanziari, avente ad oggetto azioni Sanlorenzo, di lungo termine, denominato **Piano di Performance Shares 2025**, analogo al Piano di Piano di Performance Shares 2024 già attivato nel 2024, di cui ai successivi Punti 33 e 34;

Si ricorda inoltre che in passato la Società ha attivato ulteriori piani di compensi basati su strumenti finanziari, di medio-lungo termine, per i quali non è più possibile procedere ad effettuare nuove assegnazioni, ma che continuano a concorrere alla definizione della Politica della società e in particolare a definire gli strumenti di remunerazione di medio-lungo termine. Si tratta di tre piani aventi ad oggetto azioni Sanlorenzo e di due piani aventi ad oggetto azioni di società controllate da Sanlorenzo, e in particolare:

- del piano di compensi basato su strumenti finanziari, avente ad oggetto azioni Sanlorenzo, di medio-lungo termine, istituito nel 2020 e denominato **Piano di Stock Option 2020**, di cui ai successivi Punti 35 e 36;
- del piano di compensi basato su strumenti finanziari, avente ad oggetto azioni Sanlorenzo, di lungo termine, istituito nel 2024 e denominato **Piano di Performance Shares 2024**, di cui ai successivi Punti 37 e 38;
- del piano di compensi basato su strumenti finanziari, avente ad oggetto azioni Sanlorenzo, di lungo termine, istituito nel 2024 e denominato **Piano LTI 2024-2028**, di cui ai successivi Punti 39 e 40;
- del piano di compensi basato su strumenti finanziari, avente ad oggetto azioni della società Simpson Marine Ltd, di lungo termine, istituito nel 2024 e denominato **Piano Simpson Marine**, di cui ai successivi Punti 41 e 42;
- del piano di compensi basato su strumenti finanziari, avente ad oggetto azioni delle società Sanlorenzo Baleari SL, Sanlorenzo Côte D'Azur SAS e Sanlorenzo Monaco SAM, di lungo termine, istituito nel settembre 2024, destinato ad un unico beneficiario che non è dirigente con responsabilità strategiche della Società, e denominato **Piano Controllate Estere Commerciali**, di cui ai successivi Punti 43 e 44.

7. La Politica contribuisce alla strategia aziendale e al perseguimento degli interessi a lungo termine e del successo sostenibile della Società e delle sue controllate (congiuntamente, il “**Gruppo**”); essa si compone di strumenti e principi applicabili agli amministratori, direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche (oltre che, fermo il disposto dell’articolo 2402 del codice civile, ai sindaci) e che ispirano le decisioni in materia di remunerazione anche di tutti gli altri dipendenti della Società e del Gruppo. Il successo sostenibile della Società e del Gruppo è legato alla crescita delle persone che vi lavorano e alla necessità di attrarre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto.

Attraverso la Politica la Società si prefigge il perseguimento di una politica di fidelizzazione, incentivazione e motivazione dei dipendenti chiave della Società e del Gruppo e il mantenimento delle loro specifiche competenze, anche tramite il loro coinvolgimento nella compagine sociale ovvero la compartecipazione ai risultati economici e allo sviluppo futuro della Società e del Gruppo.

La Politica si basa sui principi di meritocrazia ed equità. In concreto, essi sono declinati come segue:

- a) le remunerazioni incentivanti sono funzionali al perseguimento del successo sostenibile della Società e del Gruppo e hanno la finalità di allineare gli interessi dei destinatari con il perseguimento dell’obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- b) gli elementi retributivi sono chiari, equi, facilmente misurabili e comunicabili al mercato e ai destinatari, così che questi ultimi siano motivati al raggiungimento dei risultati assegnati in coerenza con gli obiettivi strategici della Società e del Gruppo;
- c) la retribuzione è diversificata per categorie, in quanto a maggiori responsabilità sono associate retribuzioni maggiori, anche di natura incentivante, e valorizza il contributo personale dei beneficiari, attraverso l’assegnazione di obiettivi sul cui raggiungimento gli stessi hanno la possibilità di incidere;
- d) la remunerazione tiene conto dell’apporto professionale individuale dei destinatari;
- e) la remunerazione è determinata in modo da attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società e le sue controllate.

Nell’attuare la Politica e determinare le remunerazioni degli amministratori esecutivi, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, il consiglio di amministrazione opera secondo i criteri di seguito indicati:

- a) la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui la stessa opera e delle caratteristiche dell’attività d’impresa concretamente svolta;
- b) salvi i casi eccezionali dove non è assegnata, la componente variabile rappresenta una parte significativa della remunerazione totale;
- c) sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- d) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione del destinatario nel caso in cui la componente variabile non venga erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati;

- e) laddove fissati, gli obiettivi di *performance* – ovvero i risultati economici e gli altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili – sono predeterminati, misurabili e legati, per i compensi basati su strumenti finanziari, in parte significativa alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo; gli stessi sono coerenti con gli obiettivi strategici della Società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo anche specifici parametri di sostenibilità (ESG - *Environmental, Social e Governance*) anche ai sensi dell'ESRS 2;
  - f) è previsto, per i compensi basati su strumenti finanziari di nuova istituzione (2024 e 2025), un adeguato lasso temporale di differimento – rispetto al momento della maturazione – per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile, in coerenza con le caratteristiche dell'attività d'impresa e con i connessi profili di rischio;
  - g) nel caso di eventuale riconoscimento di indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione, sono stabilite regole chiare, che definiscono il limite massimo della somma complessivamente erogabile collegandola a un determinato importo o a un determinato numero di anni di remunerazione; inoltre, nessuna indennità sarà corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati;
  - h) sono previste, per i compensi basati su strumenti finanziari di nuova istituzione (2024 e 2025) aventi ad oggetto azioni Sanlorenzo, clausole contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate, determinate sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati;
  - i) i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari di nuova istituzione (2024 e 2025) per gli amministratori esecutivi e il *top management* incentivano l'allineamento con gli interessi degli azionisti in un orizzonte di medio e lungo termine.
8. La Politica è dunque sostanzialmente allineata alle Raccomandazioni di cui all'Articolo 5 del Codice di Corporate Governance.

Gli obiettivi di *performance* cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili sono legati in parte significativa alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo termine, ai sensi della Raccomandazione 27, lett. c) del Codice di Corporate Governance. Tale legame è riscontrabile in tutti i piani di incentivazione adottati negli ultimi anni (il Piano di Stock Option 2020, il Piano di Performance Shares 2024, il Piano LTI 2024-2028, il Piano Controllate Estere Commerciali e ora nel Piano di Performance Shares 2025 che la Società ha intenzione di attuare ove autorizzato dall'assemblea), ad eccezione del Piano Simpson Marine.

Il Piano di Stock Option 2020 – in quanto adottato nel vigore del Codice di Autodisciplina previgente rispetto al Codice di Corporate Governance e nell'imminenza della quotazione della Società, quando il percorso dalla stessa intrapreso di progressiva implementazione delle previsioni dell'autoregolamentazione era appena iniziato – e il Piano MBO – in quanto di breve termine – non prevedono clausole conformi alla Raccomandazione 27, lett. d) del Codice di Corporate Governance, inerente alla previsione di un lasso temporale di differimento rispetto alla maturazione per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile della remunerazione, e alla Raccomandazione 27, lett. e) del Codice di Corporate Governance, inerente alle clausole di *claw-back*. Neppure il Piano Simpson Marine e il Piano Controllate Estere Commerciali prevedono clausole di *claw-back*, considerate dalla Società non utili nell'ambito di piani destinati alle risorse apicali di società controllate e aventi ad oggetto strumenti finanziari non quotati.

Il Piano di Performance Shares 2024, il Piano LTI 2024-2028 e il Piano di Performance Shares 2025 contengono previsioni conformi anche a tali ultime Raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, prevedendo una clausola di *claw-back* e un vincolo di *lock up* di dodici mesi sul 50% delle azioni effettivamente assegnate ai beneficiari.

Il Piano LTI 2024-2028 contiene previsioni pienamente conformi alla Raccomandazione 28 del Codice di Corporate Governance, inerente alla previsione che una parte prevalente del piano abbia un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento delle azioni attribuite pari ad almeno cinque anni; il Piano di Performance Shares 2024, il Piano Controllate Estere Commerciali e il Piano di Performance Shares 2025 sono sostanzialmente conformi a tale Raccomandazione, anche se prevedono un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento delle azioni attribuite pari a quattro anni (e non a cinque), in quanto periodo ritenuto coerente con gli obiettivi di incentivazione e *retention del top management*, nonché in linea con i *benchmark* di mercato; il Piano Simpson Marine prevede invece un periodo complessivo di maturazione dei diritti pari a tre anni, in quanto periodo ritenuto coerente con la natura dello stesso, atteso anche che si riferisce unicamente al management di una controllata e non ha ad oggetto strumenti finanziari quotati (ma azioni Simpson Marine, non quotate). Si ricorda che il Piano di Stock Option 2020, anche in quanto adottato nel vigore del previgente Codice di Autodisciplina, non prescrive un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento delle azioni attribuite di cinque anni.

(b) **ELEMENTI DELLA POLITICA**

9. La Politica prevede i seguenti elementi:

- (i) componente fissa della remunerazione;
- (ii) componente variabile di breve termine;
- (iii) componente variabile di lungo termine;
- (iv) *benefit*;
- (v) eventuale indennità per la cessazione dalla carica o mancato rinnovo (*severance*).

(c) **ORGANI O SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE ED EVENTUALE REVISIONE DELLA POLITICA, CON SPECIFICAZIONI DEI RISPETTIVI RUOLI, NONCHÉ ORGANI O SOGGETTI RESPONSABILI DELLA CORRETTA ATTUAZIONE DI TALE POLITICA. RUOLO E FUNZIONI DEL COMITATO REMUNERAZIONI**

10. Il processo di predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica coinvolge il consiglio di amministrazione, il Comitato Remunerazioni, il Comitato per le operazioni con parti correlate (il “**Comitato OPC**”) costituito all’interno del consiglio di amministrazione ai sensi della Procedura per le operazioni con parti correlate (la “**Procedura OPC**”) adottata dalla Società in conformità al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche (il “**Regolamento OPC**”), il Comitato controllo, rischi e sostenibilità costituito all’interno del consiglio di amministrazione anche in ossequio all’articolo 6 del Codice di Corporate Governance, il collegio sindacale e l’assemblea, ciascuno con i compiti e le funzioni di seguito descritti.

## 1) Consiglio di amministrazione

Ai sensi di legge e dello statuto della Società (lo “**Statuto**”) e secondo quanto stabilito dalla Politica, il consiglio di amministrazione, ferme le ulteriori competenze previste dalla legge:

- (i) costituisce al proprio interno il Comitato Remunerazioni, ne nomina i componenti e stabilisce il loro compenso e ne stabilisce il *budget* di spesa annuo;
- (ii) elabora e approva la politica in materia di remunerazione, da sottoporre al voto dell’assemblea;
- (iii) determina, in conformità con la politica in materia di remunerazione approvata dall’assemblea, la remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, sentito il parere del collegio sindacale – essendo consentita l’eventuale delega in materia di remunerazione dei dirigenti – ed è competente ad assumere le decisioni in merito a eventuali specifiche deroghe alla politica in materia di remunerazione approvata dall’assemblea, in conformità a quanto previsto dal successivo Punto 17;
- (iv) fissa gli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche anche ai sensi dell’ESRS 2;
- (v) monitora la concreta applicazione della politica in materia di remunerazione approvata dall’assemblea e verifica, in particolare, l’effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* da parte degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- (vi) approva la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, da sottoporre al voto dell’assemblea, vincolante con riguardo alla Prima Sezione e non vincolante con riguardo alla Seconda Sezione.

## 2) Comitato Remunerazioni

Secondo quanto stabilito dal regolamento che disciplina le funzioni e il funzionamento del Comitato Remunerazioni, disponibile sul sito *internet* della società, [www.sanlorenzoyacht.com](http://www.sanlorenzoyacht.com), Sezione “*Corporate Governance/Comitati interni*” (il “**Regolamento del Comitato Remunerazioni**”), il Comitato Remunerazioni, in conformità al Codice di Corporate Governance, coadiuva il consiglio di amministrazione nello svolgimento dei compiti a quest’ultimo attribuiti in materia di remunerazione e ha tra l’altro le seguenti funzioni:

- (i) coadiuvare il consiglio di amministrazione nella predisposizione della politica in materia di remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- (ii) presentare proposte o esprimere pareri al consiglio di amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione anche ai sensi dell’ESRS 2;
- (iii) monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l’effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* da parte degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- (iv) valutare periodicamente l’adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione

degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche;

- (v) esaminare preventivamente la relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti da mettere a disposizione del pubblico in vista dell'assemblea annuale di bilancio;
- (vi) formulare pareri o proposte al consiglio di amministrazione sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, direttori generali, dirigenti con responsabilità strategiche, dipendenti e collaboratori;
- (vii) formulare pareri o proposte al consiglio di amministrazione sugli eventuali piani di remunerazione incentivanti monetari destinati agli amministratori, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche;
- (viii) svolgere gli ulteriori compiti che gli vengono attribuiti dal consiglio di amministrazione e dalla normativa vigente.

Il Comitato Remunerazioni riferisce al consiglio di amministrazione sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni nella prima occasione utile; inoltre, almeno il presidente del Comitato o un altro componente dello stesso designato dal presidente partecipa all'assemblea annuale di bilancio.

### 3) Comitato OPC

Il Comitato OPC è coinvolto ed esprime il proprio parere, ai sensi delle previsioni del Regolamento OPC, (i) in tutte le deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori esecutivi, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche individuate in conformità con la Politica e quantificate sulla base di criteri che comportino valutazioni discrezionali<sup>1</sup>, nonché (ii) nell'ipotesi di eventuali specifiche deroghe alla politica in materia di remunerazione approvata dall'assemblea, secondo quanto previsto dal successivo Punto 17.

### 4) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

Il Comitato controllo, rischi e sostenibilità è coinvolto ed esprime il proprio parere, ai sensi delle previsioni del Regolamento del Comitato controllo, rischi e sostenibilità stesso e anche ai sensi dell'ESRS 2, in merito alle deliberazioni in materia di fissazione degli obiettivi di *performance* di sostenibilità (ESG - *Environmental, Social e Governance*), e di verifica del loro effettivo raggiungimento, delle remunerazioni variabili sia di breve termine che di lungo termine degli amministratori esecutivi, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

### 5) Assemblea

Ai sensi di legge e di Statuto, in materia di remunerazioni l'assemblea, ferme le ulteriori competenze di legge:

- (i) esprime il proprio voto vincolante sulla Prima Sezione della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti e il proprio voto non vincolante sulla Seconda Sezione della

<sup>1</sup> Come indicato nel Punto 4, la Procedura OPC non si applica alle (e il Comitato OPC non è coinvolto nelle) (i) deliberazioni previste dall'articolo 13, comma 1 del Regolamento Parti Correlate (ossia le deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2389, comma 1 del Codice Civile relative ai compensi spettanti ai membri del consiglio di amministrazione e del comitato esecutivo, le deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'assemblea ai sensi dell'articolo 2389, comma 3 del Codice Civile e le deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2402 del Codice Civile relative ai compensi spettanti ai membri del collegio sindacale) e alle (ii) deliberazioni concernenti i piani di compensi basati su strumenti finanziari approvati dall'assemblea ai sensi dell'articolo 114-bis TUF e alle relative operazioni esecutive (ex articolo 13, comma 3, lett. a) del Regolamento Parti Correlate e articolo 5.1(ii) della Procedura Parti Correlate).

stessa;

- (ii) su proposta degli azionisti, stabilisce i compensi spettanti ai membri non esecutivi del consiglio di amministrazione, potendo determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche;
- (iii) può attribuire agli amministratori il diritto alla percezione di un'indennità di fine mandato, da costituirsi mediante accantonamenti annuali e anche eventualmente mediante polizze assicurative o altri strumenti analoghi;
- (iv) è investita delle altre competenze stabilite dalla legge, comprese quelle in materia di piani di compensi basati su strumenti finanziari.

## **6) Collegio sindacale**

In materia di remunerazioni, il collegio sindacale, ferme le ulteriori competenze di legge, è chiamato a esprimere il proprio parere sulle deliberazioni di competenza del consiglio di amministrazione inerenti alla remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

**11.** Il Comitato Remunerazioni è stato istituito in attuazione del Codice di Corporate Governance.

La versione vigente alla data della Relazione del Regolamento del Comitato Remunerazioni è stata approvata dal consiglio di amministrazione del 14 marzo 2023, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni stesso in data 13 marzo 2023.

Il Regolamento del Comitato Remunerazioni, fra l'altro, stabilisce che esso abbia facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie e possa avvalersi, a spese della Società e nei limiti del *budget* approvato dal consiglio di amministrazione, di consulenti esterni che non si trovino in situazioni che ne compromettono l'indipendenza.

Ai sensi del Regolamento citato, i componenti del Comitato Remunerazioni e il suo presidente sono nominati e revocati con deliberazione del consiglio di amministrazione e il Comitato Remunerazioni è composto da tre amministratori, tutti non esecutivi, in maggioranza indipendenti, con il presidente scelto fra gli indipendenti. Salvo diversa determinazione del consiglio di amministrazione al momento della nomina, la durata in carica dei componenti del Comitato Remunerazioni è equiparata a quella del consiglio di amministrazione cui appartengono i componenti del medesimo.

Il Comitato Remunerazioni si riunisce su convocazione del suo presidente ogniqualvolta egli lo ritenga opportuno e in ogni caso almeno annualmente, ovvero quando ne facciano richiesta scritta al presidente due dei suoi componenti, oppure il presidente del collegio sindacale, oppure il presidente del consiglio di amministrazione.

Per la validità delle riunioni del Comitato Remunerazioni è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica e lo stesso delibera a maggioranza assoluta dei presenti; per il calcolo della maggioranza deliberativa gli amministratori astenuti non si considerano presenti; in caso di parità di voti prevale il voto del presidente del Comitato Remunerazioni, se presente.

Alle riunioni del Comitato Remunerazioni partecipa il presidente del collegio sindacale o altro sindaco effettivo da lui designato; possono comunque partecipare anche gli altri sindaci. Alle riunioni del Comitato Remunerazioni possono altresì partecipare gli amministratori, i responsabili delle funzioni aziendali della Società e delle società controllate, ovvero altri soggetti la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore

svolgimento delle funzioni del Comitato stesso che vengano eventualmente invitati dal suo presidente. Nessun amministratore può prendere parte alle riunioni del Comitato Remunerazioni in cui vengono formulate le proposte al consiglio di amministrazione relative alla propria remunerazione.

L'istituzione del Comitato Remunerazioni, la sua composizione, le sue attribuzioni e le sue regole di funzionamento sono conformi alle Raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.

**12.** Il Comitato Remunerazioni in carica alla data della presente Relazione è composto dai consiglieri Leonardo Luca Etro (amministratore indipendente), con funzione di presidente, Francesca Culasso (amministratore indipendente) e Silvia Merlo (amministratore non esecutivo); la durata della loro carica è equiparata a quella del consiglio di amministrazione e dunque è fissata sino all'assemblea chiamata ad approvare il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024, convocata per il giorno 29 aprile 2025 in prima convocazione e per il giorno 30 aprile 2025 in seconda convocazione.

Come attestato dagli interessati e positivamente valutato dal consiglio di amministrazione, Silvia Merlo possiede adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria nonché di politiche retributive e Leonardo Luca Etro e Francesca Culasso possiedono adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria. Il consiglio di amministrazione ritiene che la composizione del Comitato rispetti anche la Raccomandazione 26 del Codice di Corporate Governance nella parte in cui dispone che *“almeno un componente del comitato possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, da valutarsi dall'organo di amministrazione in sede di nomina”*.

Nell'esercizio 2024 il Comitato Remunerazioni si è riunito 7 volte, la durata media delle sue riunioni è stata di 33 minuti e la percentuale complessiva di partecipazione da parte dei suoi componenti è stata del 100%.

Per maggiori dettagli sulla composizione e sull'effettivo funzionamento del Comitato Remunerazioni si rinvia alla Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari redatta ai sensi dell'articolo 123-bis del TUF e pubblicata dalla Società sul sito *internet* della Società, [www.sanlorenzoyacht.com](http://www.sanlorenzoyacht.com), Sezione *“Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria del 29 aprile 2025”*.

**13.** Al fine di evitare o gestire potenziali conflitti di interesse, gli amministratori esecutivi (Massimo Perotti, Tommaso Vincenzi e Carla Demaria e, sino all'8 aprile 2024, Ferruccio Rossi) si astengono nel consiglio di amministrazione dal voto in occasione di delibere che riguardino o possano riguardare la propria remunerazione. Oltre a ciò, non vi sono misure volte a evitare o gestire i conflitti di interesse ulteriori rispetto a quanto previsto dalla normativa di legge e regolamentare applicabile.

**14.** La Politica non è stata definita utilizzando specifiche politiche retributive di altre società come riferimento. Nella definizione della Politica la Società ha coinvolto la funzione Direzione Risorse Umane, che ha verificato le *best practice* di remunerazione adottate nei settori di riferimento: la Politica tiene dunque conto delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni, considerando anche le esperienze estere comparabili.

**15.** La Società si è avvalsa della consulenza di esperti indipendenti, in particolare, per la definizione della Politica, della società di consulenza The European House - Ambrosetti S.p.A. e, per la redazione della Relazione, del Prof. Massimo Belcredi.

**16.** Nella definizione della Politica la Società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, fissando i contenuti della Politica alla luce degli stessi, in linea con i principi di meritocrazia ed equità sopra richiamati al Punto 7.

17. In caso si verificano circostanze eccezionali, la Società può derogare temporaneamente e in via non ricorrente alla Politica, come previsto dall'articolo 123-ter, comma 3-bis del TUF, limitatamente a quanto riportato nel precedente Paragrafo (b) (“*Elementi della Politica*”), mediante delibera del consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e previa attivazione della Procedura OPC.

Per circostanze eccezionali si intendono situazioni in cui la deroga alla Politica risulti necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato. Fra di esse rientrano, a titolo non esaustivo, (i) operazioni straordinarie non precedentemente pianificate, sensibili estensioni del perimetro del Gruppo o modifiche all'assetto organizzativo, gestionale e amministrativo del Gruppo tali da impattare sui risultati economico-finanziari e di creazione di valore nel lungo periodo, (ii) *shock* esogeni di natura non prevedibile e di entità straordinaria e/o di carattere regolatorio o normativo, (iii) azioni volte ad attrarre figure chiave, (iv) azioni volte a trattenere figure chiave e (v) ipotesi di eccezionale *over performance* di una figura chiave o della funzione aziendale di cui la stessa è responsabile; nei casi *sub* (iv) e (v) l'importo dell'eventuale remunerazione aggiuntiva riconosciuta alla risorsa non potrà comunque superare il 20% della remunerazione complessiva (comprensiva di componente fissa e componente variabile, erogata in conformità ai piani di incentivazione in essere) del beneficiario.

18. Qualora l'assemblea non approvi la Politica, ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3-ter del TUF la Società sarà tenuta a corrispondere le remunerazioni in conformità alla politica approvata dall'assemblea del 26 aprile 2024.

**(d) REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI: ORGANI SOCIALI COMPETENTI**

19. La remunerazione degli amministratori non esecutivi è determinata dall'assemblea e dal consiglio di amministrazione secondo il disposto degli articoli 2364 e 2389 del codice civile e dell'articolo 16 dello Statuto. Agli amministratori viene inoltre riconosciuto il rimborso delle spese documentate sostenute per ragioni di ufficio.

20. Le proposte sulla remunerazione degli amministratori non esecutivi sono presentate dagli azionisti (ove del caso anche ai sensi dell'articolo 126-bis e/o, ove applicabile, dell'articolo 135-undecies.1 del TUF).

21. L'articolo 16 dello Statuto consente all'assemblea di determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, e di attribuire agli amministratori il diritto alla percezione di un'indennità di fine mandato, da costituirsi mediante accantonamenti annuali ed eventualmente anche mediante polizze assicurative o altri strumenti analoghi.

22. Il consiglio di amministrazione raccomanda che le proposte in materia di remunerazione degli amministratori non esecutivi siano adeguate alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno all'organo di amministrazione e nei comitati consiliari e che la remunerazione degli amministratori non esecutivi non sia legata a obiettivi di *performance* finanziaria.

23. I componenti dei Comitati consiliari percepiscono uno specifico compenso per la partecipazione agli stessi, con una maggiorazione in favore del componente che assume la carica di presidente, ulteriore rispetto al compenso percepito quali amministratori. Il compenso per la partecipazione ai Comitati consiliari e per il ruolo di presidente degli stessi è stabilito dal consiglio di amministrazione all'atto della nomina dei componenti e del presidente dei Comitati.

24. Non è previsto uno specifico compenso aggiuntivo per la carica di presidente del consiglio di amministrazione, in quanto il presidente Massimo Perotti è anche il *chief executive officer* e dirigente della Società e percepisce una specifica remunerazione per tali cariche. Analogamente, non è previsto uno specifico compenso aggiuntivo per le cariche di vicepresidente o di *lead independent director*.

(e) **PRINCIPI DELLA POLITICA IN MATERIA DI ENTITÀ E BILANCIAMENTO FRA COMPONENTE FISSA E COMPONENTE VARIABILE E IN MATERIA DI REMUNERAZIONE VARIABILE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

1) **Principi generali**

25. La remunerazione degli amministratori esecutivi, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche è determinata in misura coerente ai loro ruoli, responsabilità e professionalità.

26. Fatta eccezione per il Presidente e CEO (per il quale si rinvia al Punto 29), gli amministratori esecutivi, i direttori generali e i dirigenti con responsabilità strategiche sono destinatari di remunerazione sia fissa che variabile. La parte variabile può comprendere piani di incentivazione monetari di breve termine (MBO) e/o di lungo termine (LTI), questi ultimi a base azionaria.

27. La Politica non prevede l'erogazione di remunerazioni non ricorrenti, non legate a piani organici di incentivazione.

28. L'entità della remunerazione e il bilanciamento fra la componente fissa e la componente variabile (i) sono adeguati e coerenti con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della Società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, nonché funzionali al perseguimento del successo sostenibile della Società; (ii) tengono conto delle responsabilità e delle competenze professionali dei destinatari; (iii) la parte variabile rappresenta una parte significativa della remunerazione complessiva.

29. Il presidente del consiglio di amministrazione e CEO Massimo Perotti non è destinatario di compensi variabili, poiché il suo ruolo di azionista di controllo della Società è ritenuto idoneo di per sé a garantire sia l'allineamento dei suoi interessi al perseguimento dell'obiettivo del successo sostenibile e della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, sia la sua fidelizzazione e motivazione.

30. Gli altri amministratori esecutivi, i direttori generali e i dirigenti con responsabilità strategiche possono essere destinatari di remunerazione variabile nell'ambito di uno o più dei piani di incentivazione elencati nel Punto 6 che precede e di seguito descritti.

2) **Piani di compensi da istituire nel 2025 (MBO e LTI)**

**Piano MBO**

31. Subordinatamente all'approvazione della Politica da parte dell'assemblea convocata per il giorno 29 aprile 2025, il consiglio di amministrazione intende attuare anche nel 2025 un piano di compensi incentivanti monetari di breve termine - MBO (il "**Piano MBO**"), diretto agli amministratori esecutivi (diversi dal presidente e CEO Massimo Perotti), ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società e del Gruppo (oltre che ad altri dipendenti con funzioni rilevanti). Per quanto riguarda gli amministratori esecutivi, i direttori generali e i dirigenti con responsabilità strategiche, le caratteristiche fondamentali del Piano MBO sono le seguenti:

- (i) la maturazione della remunerazione variabile per i beneficiari è prevista solo al raggiungimento di una *Funding Condition* costituita dal raggiungimento di un EBITDA di Gruppo 2025 pari ad almeno il 90% dell'EBITDA di Gruppo Target;
- (ii) nel caso si verifichi la predetta *Funding Condition*, la maturazione del diritto a percepire la remunerazione variabile è collegata a obiettivi di *performance* con orizzonte annuale predeterminati e misurabili, stabiliti dal consiglio di amministrazione previo parere, ovvero proposta, del Comitato Remunerazioni e previo parere anche del Comitato controllo, rischi e sostenibilità per quanto riguarda gli obiettivi di sostenibilità (ESG - *Environmental, Social e Governance*) anche ai sensi dell'ESRS 2, e sentito il collegio sindacale, fissati in ragione del ruolo e delle responsabilità del beneficiario e collegati a uno o a più dei seguenti parametri:
- a. parametri finanziari di Gruppo, e in particolare (x) l'EBITDA di Gruppo, (y) la Posizione Finanziaria Netta di Gruppo;
- b. parametri ESG che si compongono di diversi sotto obiettivi, in particolare:
- *Environment*: riduzione delle emissioni Scope 1 e Scope 2 Market-based<sup>2</sup> e riduzione della quantità di codice CER 15.01.06 «Imballaggi in materiali misti»<sup>3</sup>;
  - *Social*: ore di formazione annue erogate in modalità sincrona ovvero asincrona;
  - *Governance*: ESG rating (Corporate Sustainability Assessment di S&P) e partecipazione agli appuntamenti di *Sustainability Task Force*<sup>4</sup> previsti nell'anno;
- c. parametri individuali, in minimo di uno e in massimo di tre per ciascun beneficiario, predeterminati, specifici e misurabili. Quali parametri personali potranno essere utilizzati, fra gli altri, parametri economici (*order intake* e *cash collection*) legati ai risultati di singole società del Gruppo e/o di *business unit* (*Yacht, Superyacht, Bluegame e Nautor Swan*) e parametri gestionali (stato avanzamento specifici progetti nella responsabilità del beneficiario).
- (iii) Il peso degli obiettivi di *performance*, di cui al punto (ii) che precede, è riportato nella Tabella seguente:

<sup>2</sup> Le emissioni Scope 1 e Scope 2 sono categorie che descrivono le emissioni di gas serra (GHG) di un'azienda. In particolare, Scope 1 sono le emissioni dirette di GHG provenienti da fonti possedute o controllate dall'azienda, mentre Scope 2 Sono le emissioni indirette di GHG associate alla produzione di elettricità, calore o vapore acquistati dall'azienda.

<sup>3</sup> Il codice CER 15.01.06 identifica i rifiuti di imballaggi in materiali misti. Si tratta di una categoria di rifiuti non pericolosi che viene prodotta principalmente da attività industriali, commerciali e artigianali.

<sup>4</sup> La *Sustainability Task Force* è un team di lavoro istituito *ad hoc* a partire dal 2023 e che periodicamente si riunisce per affrontare tematiche relative a obiettivi specifici di sostenibilità.

Beneficiario	Ruolo	Obiettivi			
		EBITDA di Gruppo	PFN di Gruppo	Parametri ESG	Obiettivi personali
Tommaso Vincenzi	Amministratore esecutivo	35%	10%	15%	40%
Carla Demaria	Amministratore esecutivo	35%	10%	15%	40%
Dirigenti con responsabilità strategiche	DRS	30%	10%	15%	45%

- (iv) sono altresì previsti:
- a. un Livello di Soglia di raggiungimento degli obiettivi di *performance* al di sotto del quale non matura il diritto alla remunerazione incentivante;
  - b. un'area compresa fra il Livello di Soglia e il Livello Performance Target, in cui la remunerazione variabile cresce linearmente da un minimo del 50%, in corrispondenza del Livello di Soglia, ad un massimo del 100% della Remunerazione MBO Target, in corrispondenza del Livello Performance Target; e
  - c. un'area superiore al Livello di Performance Target, in cui la remunerazione variabile cresce linearmente da un minimo del 100%, in corrispondenza del Livello Performance Target, ad un massimo del 120% della Remunerazione MBO Target, in corrispondenza del Livello di Performance Tetto, oltre il quale la remunerazione variabile non cresce ulteriormente;
- (v) ferma l'esigenza di raggiungimento della *Funding Condition*, il raggiungimento di ciascun obiettivo stabilito dal consiglio di amministrazione determina il diritto alla corresponsione della parte della remunerazione variabile a esso associata (Remunerazione MBO Target), nella proporzione sopra indicata, mentre il mancato raggiungimento del livello soglia rispetto a ciascun obiettivo determina la mancata corresponsione della parte di remunerazione variabile a esso associata;
- (vi) condizione per il pagamento di ogni retribuzione variabile è che il beneficiario sia in organico al momento in cui la stessa è destinata a maturare, salvo il caso di cessazione del rapporto di lavoro in ipotesi di *good leaver*, mentre non sono al momento previsti sistemi di pagamento differito e clausole di *claw-back*;
- (vii) è prevista una puntuale verifica, da parte del consiglio di amministrazione previo parere del Comitato Remunerazioni (e del Comitato controllo, rischi e sostenibilità per gli obiettivi ESG) e con il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti, del raggiungimento degli obiettivi di *performance* da parte di ciascun destinatario.
32. Gli importi della Remunerazione MBO Target da riconoscere a titolo di MBO nel 2025 agli amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche in carica alla data della Relazione per l'ipotesi del raggiungimento di tutti gli obiettivi al Livello Performance Target (e dunque di maturazione della

remunerazione variabile al 100%) saranno pari (a) a Euro 400.000 per l'amministratore esecutivo Tommaso Vincenzi, (b) a Euro 500.000 per l'amministratore esecutivo Carla Demaria (che percepisce compensi in qualità di amministratore da Sanlorenzo e dalla controllata Bluegame S.r.l.) e (c) in media a Euro 54.500 circa per i restanti dirigenti con responsabilità strategiche (escluso Massimo Perotti, che non percepisce MBO); per eventuali amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche non in carica alla data della Relazione il consiglio di amministrazione deciderà previo parere del Comitato Remunerazioni e previa attivazione della Procedura OPC.

### Piano di Performance Shares 2025

**33.** Subordinatamente all'approvazione da parte dell'assemblea convocata per il giorno 29 aprile 2025, il consiglio di amministrazione intende attuare un nuovo piano di compensi incentivante di lungo termine - *long-term incentive plan* (LTI), nelle forme di un piano di compensi basato su strumenti finanziari avente a oggetto azioni Sanlorenzo (il "**Piano di Performance Shares 2025**"), diretto agli amministratori esecutivi, direttori generali, dirigenti con responsabilità strategiche e dirigenti, nonché a collaboratori con funzioni apicali non legati da rapporti di lavoro subordinato, della Società e delle società del Gruppo. La Società intende istituire il nuovo Piano di Performance Shares 2025 allo scopo di disporre di uno strumento incentivante di medio-lungo periodo da utilizzare per beneficiari (fra cui nuovi assunti o dipendenti promossi a ruoli apicali) non ricompresi nel Piano di Performance Share 2024, in relazione al quale non sono più possibili assegnazioni.

**34.** Il Piano di Performance Shares 2025 è meglio descritto nella relazione illustrativa e nel relativo documento informativo sottoposti all'approvazione dell'assemblea del 29 aprile 2025, consultabili sul sito *internet* della Società, [www.sanlorenzoyacht.com](http://www.sanlorenzoyacht.com), Sezione "*Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria degli Azionisti del 29 aprile 2025*". Le sue caratteristiche fondamentali sono le seguenti:

- (i) i beneficiari e il numero di diritti da attribuire a ciascuno di essi saranno individuati dal consiglio di amministrazione di Sanlorenzo, su proposta o previo parere del Comitato Remunerazioni, fra coloro che riterrà rivestire funzioni chiave per la Società o per le Controllate;
- (ii) termine per ultima attribuzione: 31 luglio 2025;
- (iii) numero massimo di azioni al servizio del piano: 60.000;
- (iv) ai beneficiari verranno attribuiti gratuitamente diritti che consentiranno loro di ricevere gratuitamente, al conseguimento degli obiettivi di *performance*, azioni ordinarie Sanlorenzo;
- (v) gli obiettivi di *performance* cui è legata l'effettiva assegnazione delle azioni saranno fissati dal consiglio di amministrazione, su proposta o previo parere del Comitato Remunerazioni, previo parere anche del Comitato controllo, rischi e sostenibilità per quanto riguarda gli obiettivi di sostenibilità (ESG - *Environmental, Social e Governance*) anche ai sensi dell'ESRS 2, e sentito il collegio sindacale. Essi saranno legati a:
  - a. parametri finanziari, e in particolare (x) l'EBITDA del Gruppo cumulato degli esercizi 2025, 2026 e 2027 e (y) la Posizione Finanziaria Netta del Gruppo puntuale al 31 dicembre 2027;
  - b. parametri non finanziari di sostenibilità (ESG - *Environmental, Social and Governance*), e in particolare (x) parametri *Environmental* (riduzione emissioni Scope 1 e Scope 2 Market-based) e (y) parametri *Governance* (ESG rating S&P);

- (vi) gli obiettivi di *performance* saranno individuati, in modo uniforme per tutti i Beneficiari, al momento dell'attribuzione dei diritti con riferimento all'intero triennio di durata del piano;
- (vii) saranno previsti:
  - a. un Livello di Soglia di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, al di sotto del quale non matura il diritto a ricevere le azioni;
  - b. un'area compresa fra il Livello di Soglia e il Livello Performance Target, in cui il numero di azioni assegnate per ciascun diritto attribuito cresce linearmente da un minimo del 50% (pari a 0,5 azioni per ciascun diritto attribuito), in corrispondenza del Livello di Soglia, a un massimo del 100% (pari a 1 azione per ciascun diritto attribuito), in corrispondenza del Livello Performance Target; e
  - c. un'area superiore al Livello di Performance Target, in cui il numero di azioni assegnate per ciascun diritto attribuito cresce linearmente da un minimo del 100% (pari a 1 azione per ciascun diritto attribuito), in corrispondenza del Livello Performance Target, a un massimo del 110% (pari a 1,1 azione per ciascun diritto attribuito), in corrispondenza del Livello di Performance Tetto, oltre il quale il numero di azioni assegnate al beneficiario non cresce ulteriormente;

il numero di azioni assegnate sarà determinato con arrotondamento all'unità inferiore;

- (viii) l'assegnazione delle azioni è subordinata al raggiungimento di una *performance* pari almeno al Livello di Soglia per tutti gli obiettivi;
- (ix) l'assegnazione delle azioni è altresì subordinata alla condizione che il beneficiario sia ancora in organico, salvo il caso di cessazione del rapporto di lavoro in ipotesi di *good leaver*;
- (x) sarà previsto un *lock up* di 12 mesi sul 50% delle azioni effettivamente assegnate ai beneficiari;
- (xi) saranno previste clausole di *claw-back* legate al compimento da parte dei beneficiari di comportamenti fraudolenti o gravemente colposi ai danni della Società e/o del Gruppo che possano creare danni patrimoniali. In tali casi la Società avrà diritto a ottenere la restituzione da parte del beneficiario, alternativamente: (a) delle azioni effettivamente assegnate, dedotto un numero di azioni di valore corrispondente agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali connessi all'assegnazione delle azioni stesse, ovvero (b), qualora le Azioni fossero già state vendute, del valore di vendita, dedotto l'importo corrispondente agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali all'assegnazione delle azioni;
- (xii) sarà effettuata una puntuale verifica, da parte del consiglio di amministrazione previo parere del Comitato Remunerazioni e del Comitato controllo, rischi e sostenibilità per quanto concerne gli obiettivi ESG e con il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti, del raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

### 3) LTI già istituiti negli esercizi precedenti e per cui non sono possibili nuove assegnazioni

#### Piano di Stock Option 2020

35. In relazione al piano di *stock option* avente ad oggetto azioni Sanlorenzo approvato dall'assemblea del 21 aprile 2020 (il "**Piano di Stock Option 2020**"), che vede come beneficiari (fra gli altri) i dirigenti con responsabilità strategiche, non sono possibili nuove assegnazioni; la relazione illustrativa e il documento

informativo relativo al Piano di Stock Option 2020 sono consultabili sul sito *internet* della Società, [www.sanlorenzoyacht.com](http://www.sanlorenzoyacht.com), Sezione “*Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria del 21 aprile 2020*”.

L’ultima assegnazione di Opzioni ai sensi del Piano di Stock Option 2020 è avvenuta ad aprile 2023 e i diritti matureranno, per quanto riguarda le ultime assegnazioni effettuate, da ultimo nell’esercizio 2026.

Fra i beneficiari del Piano di Stock Option 2020 non rientrano il presidente e CEO (Massimo Perotti), gli altri amministratori esecutivi (Tommaso Vincenzi e Carla Demaria, nonché Ferruccio Rossi, che è stato amministratore esecutivo sino all’8 aprile 2024) e alcuni dirigenti con responsabilità strategiche, in quanto già azionisti in misura ritenuta significativa sin dal momento della quotazione della Società e (salvo il presidente e CEO Massimo Perotti) destinatari di altri piani di incentivazione.

Gli obiettivi di *performance* stabiliti per il 2024 dal consiglio di amministrazione del 13 maggio 2024 in conformità al Piano di Stock Option 2020, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 10 maggio 2024, sono stati i seguenti:

- (i) EBITDA consolidato al 31 dicembre 2024, come emergente dal bilancio consolidato approvato dal consiglio di amministrazione, almeno pari al valore target dell’EBITDA consolidato al 31 dicembre 2024 pari a 176 milioni di Euro;
- (ii) Posizione Finanziaria Netta consolidata al 31 dicembre 2024, come emergente dal bilancio consolidato approvato dal consiglio di amministrazione, almeno pari al valore target della Posizione Finanziaria Netta consolidata al 31 dicembre 2024 pari a 170 milioni di Euro;
- (iii) gli obiettivi personali stabiliti per il 2024 per il singolo beneficiario con riferimento al suo piano di MBO, da raggiungere in misura pari almeno all’85%.

**36.** La Sezione II della presente Relazione riporta i dettagli delle Opzioni assegnate e maturate in favore di dirigenti con responsabilità strategiche nel 2024 in esecuzione del Piano di Stock Option 2020 e della maturazione dei suddetti obiettivi di *performance* nel 2024.

#### **Piano di Performance Shares 2024**

**37.** In relazione al piano di *performance shares* avente ad oggetto azioni Sanlorenzo approvato dall’assemblea del 26 aprile 2024 (il “**Piano di Performance Shares 2024**”), diretto agli amministratori esecutivi, direttori generali, dirigenti con responsabilità strategiche, dirigenti e collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato con funzioni apicali della Società e delle società del Gruppo, non sono possibili nuove assegnazioni; la relazione illustrativa e il documento informativo relativo al Piano di Performance Shares 2024 sono consultabili sul sito *internet* della Società, [www.sanlorenzoyacht.com](http://www.sanlorenzoyacht.com), Sezione “*Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria degli Azionisti del 26 aprile 2024*”.

L’assegnazione di diritti ai sensi del Piano di Performance Shares 2024 è stata decisa dal consiglio di amministrazione del 13 maggio 2024 in conformità alle previsioni del piano stesso, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 10 maggio 2024, e i relativi diritti matureranno, e le corrispondenti azioni saranno assegnate, nell’esercizio 2027.

Fra i destinatari del Piano di Performance Shares 2024 non rientrano il presidente e CEO (Massimo Perotti), in quanto già azionista della Società in misura significativa, l’amministratore esecutivo Tommaso Vincenzi, in quanto destinatario del Piano LTI 2024-2028, l’amministratore esecutivo Carla Demaria, in quanto già

azionista della Società in misura significativa (né Ferruccio Rossi, amministratore esecutivo sino all'8 aprile 2024), e alcuni dirigenti con responsabilità strategiche, in quanto destinatari di altri piani di incentivazione.

Gli obiettivi di *performance* stabiliti dal consiglio di amministrazione del 13 maggio 2024 in conformità al Piano di Performance Shares 2024, previo parere favorevole del Comitato remunerazioni del 10 maggio 2024 e, quanto agli obiettivi di sostenibilità (ESG - *Environmental, Social e Governance*), previo anche parere favorevole del Comitato controllo, rischi e sostenibilità del 10 maggio 2024, sono stati i seguenti:

- (i) EBITDA del Gruppo cumulato degli esercizi 2024, 2025 e 2026 pari alla somma dell'importo *target* dell'EBITDA relativo agli esercizi 2024, 2025 e 2026 stabilito dal consiglio di amministrazione con riferimento al Piano di MBO valevole di ciascuno di tali esercizi;
- (ii) Posizione Finanziaria Netta del Gruppo puntuale al 31 dicembre 2026 pari all'importo *target* della Posizione Finanziaria Netta del Gruppo stabilito dal consiglio di amministrazione con riferimento al Piano di MBO valevole per l'esercizio 2026, escludendo le operazioni straordinarie intercorse nel periodo 2024-2026;
- (iii) i seguenti obiettivi di sostenibilità (ESG - *Environmental, Social e Governance*):

AREA	TARGET	PESO	2024	2025	2026
<b>GOVERNANCE</b>	Rating ESG	30%	Corporate Sustainability Assessment di S&P <sup>5</sup> =>30	Corporate Sustainability Assessment di S&P <sup>5</sup> =>33	Corporate Sustainability Assessment di S&P <sup>5</sup> =>36
<b>ENVIRONMENT</b>	Riduzione emissioni Scope 1 e Scope 2 Market-based (perimetro Gruppo vs. baseline 2023) <i>[la percentuale di decrescita va calcolata a parità di perimetro, utilizzando come baseline il perimetro di Gruppo della DNF 2023]</i>	70%	- 15% Emissioni di Scope 1 e 2 Market-based <sup>2</sup>	- 25% Emissioni di Scope 1 e 2 Market-based <sup>2</sup>	- 40% Emissioni di Scope 1 e 2 Market-based <sup>2</sup>

**38.** La Sezione II della presente Relazione riporta i dettagli dei diritti assegnati in favore di dirigenti con responsabilità strategiche nel 2024 in esecuzione del Piano di Performance Shares 2024 e della maturazione dei suddetti obiettivi di *performance* nel 2024; quanto alla maturazione degli obiettivi ESG, l'informazione è resa anche ai sensi dell'ESRS 2 ed è contenuta anche nella rendicontazione consolidata di sostenibilità relativa all'esercizio 2024 (e specificamente nella Sezione 1.1.2 "Governance", paragrafo "GOV-3 Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione", consultabile sul sito *internet* della Società, [www.sanlorenzoyacht.com](http://www.sanlorenzoyacht.com), Sezione "Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria degli Azionisti del 29 aprile 2025".

<sup>5</sup> Il Corporate Sustainability Assessment (CSA) di S&P Global è una valutazione annuale della sostenibilità aziendale che misura le performance ambientali, sociali e di governance (ESG) delle imprese su criteri specifici di settore.

### Piano LTI 2024-2028

**39.** In relazione al secondo piano di *performance shares* avente ad oggetto azioni Sanlorenzo approvato dall'assemblea del 26 aprile 2024 e relativo al periodo 2024-2028 (il "**Piano LTI 2024-2028**"), diretto agli amministratori esecutivi, direttori generali, dirigenti con responsabilità strategiche, dirigenti, e collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato con funzioni apicali della Società e delle società del Gruppo – e che si differenzia rispetto al Piano di Performance Shares 2024 in ragione del diverso periodo di *vesting* e inoltre in quanto subordina il maturare dei Diritti al raggiungimento di obiettivi di *performance* ma, a differenza del Piano di Performance Shares 2024, il raggiungimento degli obiettivi dà luogo all'assegnazione di un numero fisso di azioni (mentre il mancato raggiungimento dei medesimi porta alla mancata assegnazione delle azioni) – non sono possibili nuove assegnazioni; la relazione illustrativa e il documento informativo relativo al Piano di Performance Shares 2024 sono consultabili sul sito *internet* della Società, [www.sanlorenzoyacht.com](http://www.sanlorenzoyacht.com), Sezione "*Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria degli Azionisti del 26 aprile 2024*".

L'assegnazione di diritti ai sensi del Piano LTI 2024-2028 è stata decisa dal consiglio di amministrazione del 13 maggio 2024 in conformità alle previsioni del piano stesso, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 10 maggio 2024, e i relativi diritti matureranno, e le corrispondenti azioni saranno assegnate, da ultimo nell'esercizio 2029.

L'unico beneficiario del Piano LTI 2024-2028 individuato dal consiglio di amministrazione del 13 maggio 2024, previo parere favorevole del Comitato remunerazioni del 10 maggio 2024, è stato l'amministratore esecutivo Tommaso Vincenzi, che non è destinatario degli altri LTI istituiti dalla Società.

Gli obiettivi di *performance* stabiliti per il 2024 dal consiglio di amministrazione del 13 maggio 2024 in conformità al Piano di Performance Shares 2024, previo parere favorevole del Comitato remunerazioni del 10 maggio 2024 e, quanto agli obiettivi di sostenibilità (ESG - *Environmental, Social e Governance*), previo anche parere favorevole del Comitato controllo, rischi e sostenibilità del 10 maggio 2024, sono stati i seguenti:

- (i) EBITDA consolidato al 31 dicembre 2024 pari a 176 milioni di Euro;
- (ii) Posizione Finanziaria Netta consolidata del Gruppo puntuale al 31 dicembre 2024 pari a 170 milioni di Euro;
- (iii) i seguenti obiettivi di sostenibilità (ESG - *Environmental, Social e Governance*):

ESG	TARGET	PESO	2024
<b>GOVERNANCE</b>	Rating ESG	30%	Corporate Sustainability Assessment di S&P <sup>5</sup> =>30
<b>ENVIRONMENT</b>	Riduzione emissioni Scope 1 e Scope 2 Market-based <sup>2</sup> (perimetro Gruppo vs. baseline 2023)	70%	- 15% Emissioni di Scope 1 e 2 Market-based <sup>2</sup>

**40.** La Sezione II della presente Relazione riporta i dettagli dei diritti assegnati e maturati in favore del suo beneficiario nel 2024 in esecuzione del Piano LTI 2024-2028 e della maturazione dei suddetti obiettivi di *performance* nel 2024; quanto alla maturazione degli obiettivi ESG, l'informazione è resa anche ai sensi

dell'ESRS 2 ed è contenuta anche nella rendicontazione consolidata di sostenibilità relativa all'esercizio 2024 (e specificamente nella Sezione 1.1.2 “Governance”, paragrafi “GOV-3 Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione” ed “E1 - GOV-3 Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione”), consultabile sul sito internet della Società, [www.sanlorenzoyacht.com](http://www.sanlorenzoyacht.com), Sezione “Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria degli Azionisti del 29 aprile 2025”.

### Piano Simpson Marine

41. In relazione al piano di compensi incentivante avente ad oggetto strumenti finanziari, destinato a un ristretto numero di amministratori esecutivi, dirigenti, dipendenti e collaboratori della società Simpson Marine Ltd (“**Simpson Marine**”), controllata dalla Società, e avente ad oggetto azioni Simpson Marine (non quotate) (il “**Piano Simpson Marine**”), diretto agli amministratori, dipendenti e collaboratori di Simpson Marine con funzioni apicali, non sono possibili nuove assegnazioni; la relazione illustrativa e il documento informativo relativo al Piano Simpson Marine sono consultabili sul sito internet della Società, [www.sanlorenzoyacht.com](http://www.sanlorenzoyacht.com), Sezione “Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria degli Azionisti del 26 aprile 2024”.

Attualmente nessun amministratore, dipendente e collaboratore di Simpson Marine, e dunque nessuno dei beneficiari del Piano Simpson Marine, come individuati dal consiglio di amministrazione del 13 maggio 2024 e del 22 luglio 2024 previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 10 maggio 2024 e del 22 luglio 2024, è un amministratore esecutivo o un dirigente con responsabilità strategiche di Sanlorenzo; non può escludersi che in futuro uno o più dei beneficiari del Piano Simpson Marine possa diventare amministratore esecutivo o dirigente con responsabilità strategiche di Sanlorenzo.

Per le ragioni esposte al Punto 8, il Piano Simpson Marine non prevede obiettivi di *performance* per il maturare dei diritti attribuiti ai suoi beneficiari.

42. La Sezione II della presente Relazione riporta i dettagli dei diritti assegnati e maturati in favore dei suoi beneficiari nel 2024 in esecuzione del Piano Simpson Marine.

### Piano Controllate Estere Commerciali

43. In relazione al piano di compensi incentivante avente ad oggetto strumenti finanziari, destinato a un amministratore delle società Sanlorenzo Baleari SL (“**Sanlorenzo Baleari**”), Sanlorenzo Côte D’Azur SAS (“**Sanlorenzo Côte D’Azur**”) e Sanlorenzo Monaco SAM (“**Sanlorenzo Monaco**” e, congiuntamente a Sanlorenzo Baleari e a Sanlorenzo Côte D’Azur, “**Sanlorenzo MED**”), controllate dalla Società, e avente ad oggetto azioni (non quotate) Sanlorenzo Baleari, Sanlorenzo Côte D’Azur e Sanlorenzo Monaco (il “**Piano Controllate Estere Commerciali**”), non sono possibili nuove assegnazioni; la relazione illustrativa e il documento informativo relativo al Piano Controllate Estere Commerciali sono consultabili sul sito internet della Società, [www.sanlorenzoyacht.com](http://www.sanlorenzoyacht.com), Sezione “Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria degli Azionisti del 30 settembre 2024”.

In conformità a quanto previsto dal Piano LTI 2024-2028 stesso, l’unico suo beneficiario è Ferruccio Rossi, che è amministratore esecutivo di Sanlorenzo Baleari, Sanlorenzo Côte D’Azur e Sanlorenzo Monaco e che alla data di presentazione e approvazione del Piano, a quella di assegnazione dei relativi diritti e alla data della Relazione non è un dirigente con responsabilità strategiche della Società

Gli obiettivi di *performance* stabiliti per il 2024 dal consiglio di amministrazione dell’8 novembre 2024 in conformità al Piano Controllate Estere Commerciali, previo parere favorevole del Comitato remunerazioni del

7 novembre 2024, sono stati i seguenti:

<b>SOCIETÀ</b>	<b>TARGET</b>	<b>2024</b>
Sanlorenzo Monaco	Order Intake	49.121
Sanlorenzo Côte D'Azur	Order Intake	14.252
Sanlorenzo Baleari	Order Intake	12.617
<b>Totale Sanlorenzo MED</b>	<b>Order Intake</b>	<b>75.990</b>
Sanlorenzo Monaco	EBITDA (calcolo con IFRS)	(499)
Sanlorenzo Côte D'Azur	EBITDA (calcolo con IFRS)	1.712
Sanlorenzo Baleari	EBITDA (calcolo con IFRS)	111
<b>Totale Sanlorenzo MED</b>	<b>EBITDA (calcolo con IFRS)</b>	<b>1.324</b>
Sanlorenzo Monaco	PFN (calcolo con IFRS)	(2.584)
Sanlorenzo Côte D'Azur	PFN (calcolo con IFRS)	(763)
Sanlorenzo Baleari	PFN (calcolo con IFRS)	(4.494)
<b>Totale Sanlorenzo MED</b>	<b>PFN (calcolo con IFRS)</b>	<b>(7.841)</b>

44. La Sezione II della presente Relazione riporta i dettagli dei diritti assegnati e maturati in favore del suo beneficiario nel 2024 in esecuzione del Piano Controllate Estere Commerciali.

#### 4) Patti di non concorrenza

45. La Società può stipulare patti di non concorrenza con amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche (oltre che con altri dirigenti e dipendenti).

La Società ha stipulato patti di non concorrenza con l'amministratore esecutivo Tommaso Vincenzi e con alcuni dirigenti con responsabilità strategiche, che prevedono il diritto della Società di richiedere loro di astenersi dal prestare attività in concorrenza con quella della Società, ovvero in favore di concorrenti della Società, nell'ambito del territorio Europa continentale e per un periodo predefinito successivo alla cessazione del loro rapporto di lavoro con la Società (per l'amministratore Tommaso Vincenzi si tratta di 12 mesi), a fronte del pagamento di un importo predeterminato, di norma corrispondente a una percentuale dell'ultima retribuzione complessiva annua del soggetto obbligato (per l'amministratore Tommaso Vincenzi si tratta del 50%).

#### 5) Benefici non monetari

46. La Società assegna agli amministratori esecutivi, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche benefici non monetari (fra cui, a titolo non esaustivo, l'uso di vettura aziendale, di abitazione, la stipula di coperture assicurative sanitarie, vita, infortuni e professionali, oltre ai seguenti strumenti di lavoro: telefono cellulare e *computer* mobile) in linea con la prassi e da riconoscere nel rispetto dei criteri stabiliti dalla Politica.

#### 6) Indennità di fine mandato

47. Secondo l'articolo 16 dello Statuto, l'assemblea può attribuire agli amministratori il diritto alla percezione di un'indennità di fine mandato, da costituirsi mediante accantonamenti annuali e anche

eventualmente mediante polizze assicurative o altri strumenti analoghi.

In conformità a tale previsione dello Statuto e con le politiche in materia di remunerazione approvate dall'assemblea del 21 aprile 2020 e del 21 aprile 2021 e in linea con quanto deliberato dall'assemblea sin dal 2013, l'assemblea del 28 aprile 2022 ha confermato l'accantonamento in favore del presidente del consiglio di amministrazione Massimo Perotti di un trattamento di fine mandato – TFM nell'ammontare annuo di Euro 50.000, mediante la stipula di apposita polizza assicurativa.

**48.** Al di là di quanto previsto dal precedente Punto 47, non è previsto il riconoscimento, a favore di amministratori esecutivi, direttori generali e di dirigenti con responsabilità strategiche, di indennità per cessazione anticipata dalla carica o mancato rinnovo o risoluzione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli istituti applicabili al rapporto di lavoro dirigenziale in forza della legge e del contratto collettivo applicabile.

**49.** La Società non è parte, ma può caso per caso valutare la stipula, di accordi che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore di amministratori esecutivi o dirigenti strategici ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

**(f) REMUNERAZIONE DEI SINDACI**

**50.** Ai sensi dell'articolo 2402 del codice civile, la remunerazione dei componenti del collegio sindacale è determinata dall'assemblea all'atto della nomina per l'intero periodo di durata del loro ufficio in misura annua fissa. Ai sindaci viene inoltre riconosciuto il rimborso delle spese documentate sostenute per ragioni di ufficio.

**51.** Le proposte sulla remunerazione degli amministratori non esecutivi sono presentate dagli azionisti (ove del caso anche ai sensi dell'articolo 126-*bis* e/o, ove applicabile, dell'articolo 135-*undecies*.1 del TUF).

**52.** Il consiglio di amministrazione raccomanda che la remunerazione dei sindaci sia coerente con l'impegno professionale richiesto dalla carica e con le connesse responsabilità.

## **SEZIONE II**

La presente Sezione II della Relazione è articolata in due parti e illustra, nominativamente per i compensi attribuiti agli amministratori, ai direttori generali e ai componenti del collegio sindacale e in forma aggregata per i compensi attribuiti ai dirigenti con responsabilità strategiche:

- a. nella prima parte, (i) ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la conformità alla politica in materia di remunerazione approvata dall'assemblea della Società in data 26 aprile 2024, (ii) informazioni di confronto relativamente alla variazione annuale della remunerazione intervenuta negli ultimi cinque esercizi e (iii) come la Società abbia tenuto conto del voto espresso l'anno precedente dall'assemblea sulla Sezione II della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (riferita all'esercizio 2023);
- b. nella seconda parte, (i) i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento 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 ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento, (ii) informazioni sull'attribuzione di strumenti finanziari ad amministratori, dirigenti e altri dipendenti della Società e delle sue controllate e (iii) con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nella Società e nelle sue controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Si precisa che la società di revisione BDO Italia S.p.A. ha verificato – in conformità a quanto previsto dall'articolo 123-ter, comma 8-bis del TUF – l'avvenuta predisposizione da parte del consiglio di amministrazione della presente Sezione della Relazione.

## Sezione II – Parte Prima – Voci che compongono la remunerazione

### Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione

1. In data 26 aprile 2024, contestualmente all'integrazione dell'organo amministrativo<sup>6</sup>, l'assemblea ha confermato la deliberazione dell'assemblea degli azionisti del 28 aprile 2022 che ha deliberato di determinare in massimi Euro 4.000.000 il compenso complessivo annuo lordo spettante a tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, demandando al consiglio di amministrazione di stabilire la misura degli emolumenti di ciascun singolo amministratore<sup>7</sup>.

Nel corso dell'esercizio di riferimento e in conformità alla ripartizione del predetto compenso complessivo determinato dall'assemblea (come deliberata dal consiglio di amministrazione), sono stati corrisposti agli amministratori esecutivi i seguenti compensi fissi:

- Presidente del consiglio di amministrazione e *chief executive officer* (Massimo Perotti)<sup>(\*)</sup>: Euro 2.000.000 lordi.
- Amministratore esecutivo (Ferruccio Rossi)<sup>(\*\*)</sup>: Euro 15.583,33 lordi.
- Amministratore esecutivo (Carla Demaria): Euro 250.000 lordi.
- Amministratore esecutivo (Tommaso Vincenzi)<sup>(\*\*\*)</sup>: Euro 34.166,67 lordi.

(\*) Non è previsto uno specifico compenso aggiuntivo per la carica di presidente del consiglio di amministrazione e per la carica di vicepresidente (che nel 2024 è stata ricoperta da Paolo Olivieri e da Leonardo Ferragamo).

(\*\*) In data 8 aprile 2024 Ferruccio Rossi ha rinunciato alle deleghe conferitegli dal consiglio di amministrazione del 28 aprile e 22 giugno 2022; le deleghe sono state quindi revocate dal consiglio di amministrazione del 26 aprile 2024. Inoltre, con efficacia a far data dal 30 aprile 2024, Ferruccio Rossi ha consensualmente risolto il rapporto di lavoro con la Società, cessando, fra l'altro, di ricoprire il ruolo di direttore generale. In data 13 maggio 2024 Ferruccio Rossi si è dimesso dalla carica di amministratore della Società.

(\*\*\*) In data 26 aprile 2024 Tommaso Vincenzi è stato nominato consigliere di amministrazione e, in pari data, il consiglio di amministrazione ha a lui conferito deleghe di gestione.

Nel corso dell'esercizio di riferimento e in conformità alla ripartizione del predetto compenso complessivo determinato dall'assemblea (come deliberata dal consiglio di amministrazione), sono stati corrisposti agli amministratori non esecutivi i seguenti compensi fissi, differenziati in ragione delle diverse cariche e ruoli dagli stessi effettivamente ricoperti nella Società nel corso dell'esercizio:

- Amministratori non esecutivi<sup>(\*)</sup>: Euro 20.000 lordi ciascuno.
- Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità<sup>(\*\*)</sup>: Euro 6.000 lordi.
- Presidente del Comitato per Operazioni con Parti Correlate, presidente del Comitato Remunerazioni e presidente del Comitato Nomine<sup>(\*\*)</sup>: Euro 5.000 lordi ciascuno.

<sup>6</sup> L'assemblea ha nominato in tale occasione Tommaso Vincenzi e Lavinia Biagiotti Cigna quali nuovi componenti del consiglio di amministrazione della Società.

<sup>7</sup> Anche in occasione dell'assemblea del 30 settembre 2024, contestualmente alla nomina di Leonardo Ferragamo quale nuovo componente del consiglio di amministrazione della Società, è stato confermato che la sua remunerazione venisse stabilita dal consiglio di amministrazione nell'ambito dell'importo complessivo deliberato dall'assemblea del 28 aprile 2022 e confermato dall'assemblea del 26 aprile 2024.

- Componenti Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità<sup>(\*\*)</sup>: Euro 4.000 lordi ciascuno.
- Componenti Comitato per Operazioni con Parti Correlate, componenti Comitato Remunerazioni e componenti Comitato Nomine<sup>(\*\*)</sup>: Euro 2.500 lordi ciascuno.

<sup>(\*)</sup> L'amministratore non esecutivo Lavinia Biagiotti Cigna è stata nominata in data 26 aprile 2024; l'amministratore non esecutivo Leonardo Ferragamo è stato nominato in data 30 settembre 2024.

<sup>(\*\*)</sup> Il compenso per la carica di presidente e di componente dei singoli Comitati non è compreso, ma si aggiunge a quello per la carica di amministratore.

Il dettaglio nominativo dei compensi percepiti da ciascun amministratore è riportato nella Tabella di cui al successivo Punto 20.

2. Il consiglio di amministrazione del 28 aprile 2022 ha confermato l'accantonamento a favore del presidente del consiglio di amministrazione e CEO Massimo Perotti di un Trattamento di Fine Mandato nell'ammontare annuo di Euro 50.000, mediante la stipula di apposita polizza assicurativa con primario istituto, in conformità all'articolo 16.2 dello Statuto, alla Politica in materia di remunerazione approvata dall'assemblea della Società in data 28 aprile 2022 (nonché alla Politica in materia di remunerazione approvata dall'assemblea della Società in data 26 aprile 2024 e alla Politica descritta nella Prima Sezione della presente Relazione) e a quanto deliberato dall'assemblea del 28 aprile 2022 e in precedenza in data 23 dicembre 2013, 1° giugno 2016, 30 agosto 2018, 21 dicembre 2018, 14 gennaio 2019, 24 giugno 2019 e 24 ottobre 2019.

3. In conformità al Punto 3 della Prima Sezione della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti approvata dall'assemblea ordinaria del 26 aprile 2024 (la "**Politica 2024 approvata dall'assemblea**"), la Società ha stipulato una polizza assicurativa c.d. D&O ("*Directors & Officers Liability*") in favore di amministratori e sindaci della Società e delle sue controllate, con un massimale complessivo pari a Euro 20 milioni.

4. La Società ha riconosciuto agli amministratori esecutivi Massimo Perotti, Tommaso Vincenzi e Carla Demaria i seguenti benefici non monetari: auto aziendale, assicurazione vita e infortuni professionali ed extraprofessionali; oltre ai seguenti strumenti di lavoro: *computer* mobile e telefono cellulare.

Sono state stipulate a favore degli amministratori esecutivi Massimo Perotti e Tommaso Vincenzi (da parte della Società) e Carla Demaria (da parte di Bluegame S.r.l.) polizze vita (a copertura dei rischi di morte e invalidità permanente) con massimale di Euro 470.000 (relativamente a Massimo Perotti e Tommaso Vincenzi) e di Euro 300.000 (relativamente a Carla Demaria).

Sono state altresì stipulate a favore degli amministratori esecutivi Massimo Perotti e Tommaso Vincenzi (da parte della Società) polizze infortuni con massimale di Euro 1.600.000 caso morte e di Euro 1.800.000 per invalidità permanente, mentre per Carla Demaria (da parte di Bluegame S.r.l.) Euro 1.800.000 caso morte e di Euro 2.000.000 per invalidità permanente.

La Società ha infine stipulato apposita ulteriore polizza per il presidente e CEO Massimo Perotti in caso di morte da infortunio con massimale pari a Euro 1.800.000 e fino ad un massimo cumulabile di Euro 2.000.000; in caso di invalidità permanente da infortunio con massimale pari a Euro 1.900.000 fino ad un massimo cumulabile di Euro 2.500.000.

Le polizze sopra descritte si sommano fra loro e non sono alternative.

La Società ha riconosciuto a Ferruccio Rossi, sino al 30 aprile 2024, i seguenti benefici non monetari: auto

aziendale, assicurazione vita e infortuni professionali ed extraprofessionali con massimale 1.600.0000 morte da infortunio e 1.800.000 invalidità permanente da infortunio, polizza vita (a copertura dei rischi di morte e invalidità permanente) con massimale di Euro 470.000, oltre ai seguenti strumenti di lavoro: *computer* mobile e telefono cellulare. La polizza vita e la polizza infortuni sono terminate il 30 aprile 2024 (con la cessazione del rapporto di lavoro, essendo stato Ferruccio Rossi anche dirigente della Società).

I predetti benefici non monetari sono conformi al Punto 45 della Politica 2024 approvata dall'assemblea (e a quanto previsto dalle analoghe previsioni delle politiche per la remunerazione approvate dall'assemblea per gli esercizi precedenti).

**5.** La Società ha stipulato patti di non concorrenza con l'amministratore esecutivo Tommaso Vincenzi e con alcuni dirigenti con responsabilità strategiche, che prevedono il diritto della Società di richiedere loro di astenersi dal prestare attività in concorrenza con quella della Società, ovvero in favore di concorrenti della Società, nell'ambito del territorio Europa continentale e per un periodo predefinito successivo alla cessazione del loro rapporto di lavoro con la Società (per l'amministratore esecutivo Tommaso Vincenzi si tratta di 12 mesi), a fronte del pagamento di un importo predeterminato, di norma corrispondente a una percentuale dell'ultima retribuzione complessiva annua del soggetto obbligato (per l'amministratore esecutivo Tommaso Vincenzi si tratta del 50%).

La Società ha sottoscritto in data 17 ottobre 2014 un patto di non concorrenza con Ferruccio Rossi, che prevede il diritto della Società di richiederli di astenersi dal prestare attività in concorrenza con quella della Società o del Gruppo, ovvero in favore di concorrenti della Società, ovvero di non assumere o detenere partecipazioni in società che svolgano attività in concorrenza con quella della Società o del Gruppo. L'obbligo di non concorrenza ha validità nell'ambito del territorio dell'Europa continentale per un periodo di 12 mesi successivo (i) alla richiesta della Società di osservare l'obbligo di non concorrenza, ovvero (ii) alla cessazione del suo rapporto di lavoro con la Società. In caso di attivazione dell'obbligo di non concorrenza, la Società si è impegnata a corrispondere un compenso lordo complessivo pari al 50% della retribuzione fissa annua lorda di Ferruccio Rossi al momento dello scioglimento del rapporto di lavoro, da corrispondersi in rate mensili di pari importo per tutta la durata dell'obbligo di non concorrenza. Tale patto è stato attivato dalla Società con decorrenza dal 1° maggio 2024 e la Società ha corrisposto a Ferruccio Rossi la prima rata del relativo corrispettivo, pari a euro 20.833,33 lordi; successivamente il patto è stato consensualmente risolto, anche in ragione del nuovo ruolo di amministratore esecutivo ricoperto da Ferruccio Rossi in Sanlorenzo Baleari SL, Sanlorenzo Monaco SAM e Sanlorenzo Côte d'Azur SAS, società facenti parte del Gruppo Sanlorenzo, su cui si rimanda *infra* al successivo Punto 19.

Fatto salvo quanto sopra descritto, non vi sono ulteriori accordi tra la Società e gli amministratori esecutivi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

I predetti patti di non concorrenza sono conformi al Punto 44 della Politica 2024 approvata dall'assemblea (e a quanto previsto dalle analoghe previsioni delle politiche per la remunerazione approvate dall'assemblea per gli esercizi precedenti).

**6.** Il presidente del consiglio di amministrazione e CEO Massimo Perotti è anche presidente delle controllate Bluegame S.r.l., Sanlorenzo of the Americas LLC, Sanlorenzo Côte d'Azur e OY Nautor AB (società controllata da Nautor Swan S.r.l.), presidente e amministratore delegato delle controllate Sanlorenzo Baleari e Sanlorenzo Monaco, consigliere delegato della controllata Nautor Swan S.r.l. e di Nautor Italy S.r.l. (società controllata da Nautor Swan S.r.l.), consigliere di amministrazione della controllata Simpson Marine Limited e di Simpson Marine Sailing Yachts Limited, Simpson Marine Yacht Charter Limited, Simpson Yacht Management Limited, Simpson Marine Australia Pty Ltd (società controllate da Simpson Marine Limited) e

PT Simpson Marine Indonesia (società controllata da Simpson Marine (Sea) Pte Ltd, controllata a sua volta da Simpson Marine Limited), ed è stato presidente e amministratore di PN Sviluppo S.r.l. sino al 2 maggio 2024. Massimo Perotti non ha ricevuto nell'esercizio 2024 compensi relativi a tali cariche, eccezion fatta per il ruolo di consigliere amministratore in Nautor Swan S.r.l, per il quale ha percepito un emolumento lordo da calcolarsi su una base annua pari a Euro 20.000 in ragione della durata della carica e dunque pari a Euro 8.333,33.

Ferruccio Rossi è stato anche consigliere delegato della controllata Bluegame S.r.l., presidente e amministratore delegato delle controllate Equinoxe S.r.l e Sanlorenzo Arbatax S.r.l., nonché amministratore delegato della controllata PN Sviluppo S.r.l. e consigliere della controllata Duerre S.r.l. e della collegata Carpensalda Yacht Division S.r.l., non avendo ricevuto nell'esercizio 2024 compensi relativi a tali cariche. Ferruccio Rossi è attualmente amministratore delegato di Sanlorenzo Baleari SL, Sanlorenzo Monaco SAM e Sanlorenzo Côte d'Azur SAS. In forza di delibere in data 9 luglio 2024 (relativamente a Sanlorenzo Baleari SL), in data 18 luglio 2024 (relativamente a Sanlorenzo Côte d'Azur SAS) e in data 26 luglio 2024 (relativamente a Sanlorenzo Monaco SAM) e dunque successivamente alla cessazione della carica di amministratore della Società, Ferruccio Rossi ha ricevuto per tali cariche un compenso, non ancora totalmente erogato, rispettivamente pari a euro 50.000 per Sanlorenzo Baleari SL, euro 150.000 per Sanlorenzo Monaco SAM ed euro 50.000 per Sanlorenzo Côte d'Azur SAS a partire dal 1° maggio 2024 e, dunque, ricalcolati per l'esercizio 2024 *pro rata temporis*; sul punto si rimanda *infra* al successivo Punto 19.

L'amministratore esecutivo Carla Demaria è anche CEO della controllata Bluegame S.r.l., avendo ricevuto nell'esercizio 2024 un compenso relativo a tale carica pari ad Euro 250.000 lordi annui (Carla Demaria ha dichiarato nel corso del consiglio di amministrazione della Società del 28 aprile 2022 di rinunciare alla metà del compenso fisso riconosciutole da Bluegame per la sua carica di amministratore delegato della stessa, ridotto così a 250.000 lordi annui). Carla Demaria è inoltre presidente e amministratore delegato di ICY S.r.l., società controllata da Bluegame S.r.l., non avendo ricevuto nell'esercizio 2024 compensi relativi a tale carica. Carla Demaria è infine amministratore delegato di Nautor Italy S.r.l., avendo ricevuto nell'esercizio 2024 un compenso relativo a tale carica pari ad Euro 50.000 per ciascun esercizio sociale (e quindi da rideterminarsi *pro rata temporis* per frazioni di esercizio).

L'amministratore esecutivo Tommaso Vincenzi è anche presidente e amministratore delegato delle controllate PN Sviluppo S.r.l. e Sanlorenzo Arbatax S.r.l., amministratore delegato della controllata Sanlorenzo Monaco SAM, direttore generale della controllata Sanlorenzo Côte d'Azur, consigliere di amministrazione delle controllate Duerre S.r.l., Sea Energy S.r.l. e Sanlorenzo of the Americas LLC, nonché consigliere di Fortune Yacht LLC (società controllata da Sanlorenzo of the Americas LLC). Nell'esercizio 2024 non ha ricevuto compensi relativi a tali cariche.

**7.** Gli amministratori esecutivi Massimo Perotti (presidente del Consiglio di Amministrazione e CEO) e Tommaso Vincenzi sono anche dirigenti della Società.

Quali dirigenti della Società, Massimo Perotti e Tommaso Vincenzi hanno ricevuto nell'esercizio 2024 una remunerazione lorda fissa pari rispettivamente ad Euro 96.784 e ad Euro 400.000.

Ferruccio Rossi, dirigente della Società sino al 30 aprile 2024, ha ricevuto nell'esercizio 2024 una remunerazione lorda fissa pari ad Euro 166.666,67 (oltre a quanto percepito per la risoluzione del rapporto di lavoro, su cui cfr. *infra* il successivo Punto 19).

**8.** A Ferruccio Rossi, Tommaso Vincenzi e Carla Demaria è stata assegnata, in conformità al Punto 33 della Politica 2024 approvata dall'assemblea e dunque in esecuzione del Piano MBO (come definito e descritto nella Politica 2024 approvata dall'assemblea), una remunerazione variabile per l'esercizio 2024 pari

rispettivamente ad Euro 500.000 lordi (a titolo di remunerazione da dirigente), ad Euro 400.000 lordi (a titolo di remunerazione da dirigente) e ad Euro 500.000 lordi (a titolo di remunerazione per la sua carica di amministratore delegato della controllata Bluegame S.r.l., e dunque da corrispondere da parte di quest'ultima).

Come accertato dal consiglio di amministrazione del 10 marzo 2025 previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 7 marzo 2025 e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità del 7 marzo 2025, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, finanziari e non finanziari, del Piano MBO, come fissati dal consiglio di amministrazione del 13 maggio 2024 previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità del 10 maggio 2024, e che risultano essere conformi ai Punti 33 e 34 della Politica 2024 approvata dall'assemblea, è quella riportata nella seguente Tabella.

Nominativo	Obiettivi finanziari		Obiettivo non finanziario	Obiettivi personali					
	EBITDA di Gruppo al 31/12/2024, come emergente dal bilancio consolidato 2024, pari ad almeno 176 milioni di Euro	PFN di Gruppo al 31/12/2024, come emergente dal bilancio consolidato 2024, pari ad almeno 170 milioni di Euro (di cassa netta)	Parametri ESG	EBITDA Gestionale BU Yacht	Order Intake BU Yacht 2024	Cash Collection BU Yacht 2024	EBITDA Gestionale Bluegame	Raggiungimento programma nuovi modelli 2024 / avanzamenti per il 2025	Raggiungimento programma nuovi stabilimenti 2024 / avanzamenti per il 2025
Carla Demaria	100,51%	0%	115%	//	//	//	106,40%	50%	100%
Tommaso Vincenzi	100,51%	0%	115%	107,38%	113,84%	117,80%	//	//	//
Ferruccio Rossi	//	//	//	//	//	//	//	//	//

Pertanto (i) Tommaso Vincenzi ha maturato il diritto a percepire circa il 97% della remunerazione variabile assegnatagli, e dunque pari a Euro 386.199,20, e (ii) Carla Demaria ha maturato il diritto a percepire circa l'89% della remunerazione variabile assegnatale, e dunque pari a Euro 445.150,60.

Ferruccio Rossi, in ragione della cessazione dalla carica di amministratore esecutivo, amministratore, e dirigente intervenuta nell'esercizio 2024, e come anche previsto nell'accordo transattivo stipulato in data 10 aprile 2024 volto a disciplinare le conseguenze della risoluzione del rapporto di lavoro (su cui cfr. *infra* il successivo Punto 19), non ha maturato il diritto a percepire la predetta remunerazione variabile riconosciutagli per l'esercizio 2024.

La proporzione tra la remunerazione di natura fissa e la remunerazione variabile degli amministratori esecutivi Tommaso Vincenzi e Carla Demaria (includendosi quanto percepito quali amministratori e quali dirigenti) è dunque tale per cui (i) la remunerazione variabile assegnata è pari a circa l'89% per Tommaso Vincenzi e a circa il 63% per Carla Demaria della loro remunerazione fissa; (ii) la remunerazione variabile effettivamente percepita (in ragione del raggiungimento degli obiettivi di *performance*) è rispettivamente pari a circa l'86% per Tommaso Vincenzi e a circa il 56% per Carla Demaria.

In conformità al Punto 31 della Politica 2024 approvata dall'assemblea, nell'esercizio 2024 il presidente del consiglio di amministrazione e amministratore delegato – CEO Massimo Perotti non ha goduto di

remunerazione variabile e non ha percepito e maturato il diritto a percepire remunerazione variabile, essendo il suo ruolo di azionista di controllo della Società ritenuto idoneo di per sé a garantire sia l'allineamento dei suoi interessi al perseguimento dell'obiettivo del successo sostenibile e della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, sia la sua fidelizzazione e motivazione.

In conformità al Punto 22 della Politica 2024 approvata dall'assemblea, nell'esercizio 2024 gli amministratori non esecutivi non percepiscono remunerazione variabile.

9. Nel corso dell'esercizio di riferimento non sono state attribuite indennità o altri benefici agli amministratori della Società per la cessazione dalla carica, fatto salvo quanto *infra* indicato al successivo Punto 19 con riferimento a Ferruccio Rossi.

### **Remunerazione dei componenti dell'organo di controllo**

10. In data 28 aprile 2022, contestualmente alla nomina del collegio sindacale, l'assemblea ordinaria della Società ha deliberato di determinare in Euro 30.000 annui lordi il compenso annuo spettante al presidente del collegio sindacale e in Euro 25.000 annui lordi il compenso annuo spettante a ciascun sindaco effettivo.

11. In conformità al Punto 3 della Politica 2024 approvata dall'assemblea, la Società ha stipulato una polizza assicurativa c.d. D&O ("*Directors & Officers Liability*") in favore di amministratori e sindaci della Società e delle sue controllate, con un massimale complessivo pari a euro 20 milioni.

### **Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche**

12. I compensi pagati dal Gruppo e destinati a qualsiasi titolo e sotto qualsiasi forma ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società e del Gruppo per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 ammontano complessivamente a Euro 566.253,93 lordi, comprensivi di componenti variabili pari, in aggregato a valori lordi, a Euro 112.240,60. In tali importi non sono ricompresi gli importi corrisposti ai dirigenti con responsabilità strategiche che sono anche amministratori esecutivi (Massimo Perotti e Tommaso Vincenzi e Carla Demaria) o lo sono stati per una frazione di esercizio (Ferruccio Rossi).

13. In conformità al Punto 13 della Politica 2024 approvata dall'assemblea, la Società ha riconosciuto i seguenti benefici non monetari ai dirigenti con responsabilità strategiche (diversi dagli amministratori esecutivi Massimo Perotti, Tommaso Vincenzi e Carla Demaria, e per la frazione in cui ha ricoperto tale carica, Ferruccio Rossi): autovettura aziendale e uso di abitazione, quest'ultima riconosciuta caso per caso su base individuale a taluni dirigenti con responsabilità strategiche non residenti nel luogo di prestazione dell'attività lavorativa, oltre ai seguenti strumenti di lavoro: *computer* mobile e telefono cellulare.

La Società, in conformità al Punto 13 della Politica 2024 approvata dall'assemblea, ha inoltre stipulato a favore dei dirigenti con responsabilità strategiche (diversi dagli amministratori esecutivi Massimo Perotti e Tommaso Vincenzi e Carla Demaria e, per la frazione in cui ha ricoperto tale carica, Ferruccio Rossi) le seguenti coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, ulteriori rispetto a quelle obbligatorie, con condizioni e massimali di volta in volta differenti: (i) polizza vita integrativa, con somme assicurate in caso di morte e di invalidità permanente pari a Euro 470.000; (ii) polizza infortuni – professionali ed extra professionali – integrativa caso morte, con somme e limiti assicurati: in caso di morte da infortunio, pari a 6 volte la RAL, con il massimo di Euro 1.600.000; per invalidità permanente da infortunio pari a 7 volte la RAL, con il massimo di Euro 1.800.000; (iii) polizza sanitaria integrativa (in aggiunta al Fasi, con massimali

specifici).

**14.** In conformità al Punto 44 della Politica 2024 approvata dall'assemblea, la Società ha sottoscritto patti di non concorrenza, della durata di 12 mesi, con alcuni dirigenti con responsabilità strategiche (diversi dagli amministratori esecutivi Massimo Perotti, Tommaso Vincenzi e Carla Demaria, oltre che Ferruccio Rossi, per i quali si rimanda al precedente Punto 5), che prevedono il diritto della Società di richiedere loro di astenersi dal prestare attività in concorrenza con quella della Società, ovvero in favore di concorrenti della Società, nell'ambito del territorio dell'Unione Europea e per un periodo predefinito successivo alla cessazione del loro rapporto di lavoro con la Società, a fronte del pagamento di un importo predeterminato, di norma corrispondente a una percentuale dell'ultima retribuzione complessiva annua del soggetto obbligato.

**15.** Oltre agli amministratori esecutivi Tommaso Vincenzi, Carla Demaria e Ferruccio Rossi, tre dirigenti con responsabilità strategiche sono stati assegnati nel 2024 del Piano MBO, descritto nel Punto 33 della Politica 2024 approvata dall'assemblea. Come accertato dal consiglio di amministrazione del 10 marzo 2025 previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 7 marzo 2025 e dal Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità del 7 marzo 2025, gli obiettivi di *performance* assegnati a tali dirigenti con responsabilità strategiche, stabiliti in conformità alla Politica 2024 approvata dall'assemblea, si sono verificati nella misura di cui alla seguente Tabella, e, tenendo in considerazione gli altri obiettivi personali, il *payout* medio raggiunto nel 2024 risulta essere 110,34%.

Nominativo	Obiettivi finanziari			Obiettivo non finanziario	Obiettivo personale
	EBITDA di Gruppo al 31/12/2024, come emergente dal bilancio consolidato 2024, pari ad almeno 176 milioni di Euro	PFN di Gruppo al 31/12/2024, come emergente dal bilancio consolidato 2024, pari ad almeno 170 milioni di Euro (di cassa netta)	EBIDTA gestionale BU Yacht	Parametri ESG	Differenti per ciascun DRS
n. 3 DRS	100,51%	0%	107,38% <sup>8</sup>	115%	109,55%

L'importo complessivo maturato dai dirigenti con responsabilità strategiche (diversi dagli amministratori esecutivi) in relazione alle remunerazioni variabili monetarie di breve periodo per il 2024 è pari complessivamente ad euro 112.240,60 lordi<sup>9</sup>.

**16.** Nel corso dell'esercizio di riferimento non sono state attribuite indennità ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro, fatto salvo con riferimento a Ferruccio Rossi, per cui si rinvia al successivo Punto 19.

**17.** La proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile dei dirigenti con responsabilità strategiche (esclusi i dirigenti con responsabilità strategiche Massimo Perotti e Tommaso Vincenzi, in quanto anche

<sup>8</sup> Applicabile solo per un DRS.

<sup>9</sup> A titolo di parziale rettifica rispetto a quanto rappresentato nella Seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti riferita all'esercizio 2023, si segnala che il consiglio di amministrazione dell'8 novembre 2024 ha accertato un aggiornamento della misura del raggiungimento degli obiettivi personali assegnati per l'MBO relativo all'esercizio 2023 a un dirigente con responsabilità strategiche e – con delibera subordinata a che l'assemblea dei soci esprima in maggioranza voto favorevole rispetto alla presente Seconda Sezione della Relazione – gli ha riconosciuto un conseguente aggiornamento dell'importo dallo stesso maturato a titolo di MBO relativo all'esercizio 2023, per un importo lordo di euro 81.271, in luogo di euro 70.071 lordi precedentemente accertati dal consiglio di amministrazione del 15 marzo 2024. Conseguentemente, il Punto 15 della Politica 2024 approvata dall'assemblea deve intendersi così aggiornato e sostituito: "l'importo complessivo maturato dai dirigenti con responsabilità strategiche (diversi dagli amministratori esecutivi) in relazione alle remunerazioni variabili monetarie di breve periodo per il 2023 è pari complessivamente ad Euro 420.701,20 lordi, gli obiettivi personali si considerano raggiunti per circa il 68% e il pay-out medio raggiunto nel 2023 risulta essere circa l'81%".

amministratori esecutivi, ed escluso Ferruccio Rossi) nell'ambito della remunerazione totale è tale per cui la retribuzione variabile è mediamente pari al 25,33% della retribuzione complessiva, con una incidenza minima pari al 10,95% e una incidenza massima pari al 27,59%.

**18.** Nel corso dell'esercizio di riferimento non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile della remunerazione degli amministratori e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche<sup>10</sup>.

**19.** In forza di accordo stipulato in sede protetta in data 10 aprile 2024, la Società e l'amministratore esecutivo, direttore generale e dirigente Ferruccio Rossi hanno risolto consensualmente il rapporto di lavoro subordinato con qualifica dirigenziale, prevedendo il diritto di Ferruccio Rossi di ricevere: (i) la retribuzione mensile fissa fino al 30 aprile 2024; (ii) il TFR maturato fino al 30 aprile 2024; (iii) i ratei di retribuzione indiretta maturati e non fruiti fino al 30 aprile 2024; (iv) l'indennità per le ferie maturate e non fruiti fino al 30 aprile 2024; (v) il rimborso delle spese sostenute nell'interesse della Società fino al 30 aprile 2024; (vi) l'MBO relativo all'esercizio 2023 nei termini deliberati dal consiglio di amministrazione del 15 marzo 2024 e per gli importi non ancora erogati; (vii) l'importo di euro 1.000 a titolo di corrispettivo della transazione generale novativa. In tale sede la Società ha attivato il patto di non concorrenza che la legava a Ferruccio Rossi (su cui cfr. *supra* il precedente Punto 5). Ferruccio Rossi ha inoltre rinunciato alle deleghe a lui conferite dal consiglio di amministrazione del 28 aprile e 22 giugno 2022 e la Società si è inoltre impegnata a mantenere la polizza D&O stipulata in suo favore per tutta la durata della carica di consigliere di amministrazione e per i cinque anni successivi alla sua cessazione<sup>11</sup>.

Nulla è invece stato riconosciuto o pagato a Ferruccio Rossi a titolo di indennità sostitutiva del preavviso o per titoli diversi da quelli sopra descritti e nella sola misura indicata e nessun importo è stato riconosciuto a Ferruccio Rossi in relazione alla cessazione dalla carica di amministratore. Inoltre, non sono stati previsti criteri di performance cui legare l'assegnazione delle predette somme. Ferruccio Rossi non era titolare di diritti nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari. Per effetto della risoluzione del rapporto con la Società, Ferruccio Rossi non ha maturato il diritto alla percezione della remunerazione monetaria variabile assegnatagli per l'esercizio 2024 che dunque non gli è stata corrisposta (cfr. *supra* il precedente Punto 8). Non sono stati stipulati accordi che prevedano la stipula di contratti di consulenza successivi alla cessazione del rapporto.

Fermo quanto sopra, la Società e Ferruccio Rossi hanno successivamente sottoscritto, in data 24 aprile 2024, un accordo volto a disciplinare un nuovo rapporto di collaborazione, che in particolare prevede la designazione di Ferruccio Rossi quale amministratore delegato di Sanlorenzo Baleari SL, Sanlorenzo Monaco SAM e Sanlorenzo Côte d'Azur SAS, con l'impegno della Società di riconoscergli, a determinate condizioni, l'ingresso nel capitale sociale di ciascuna delle tre società, con una quota di partecipazione pari al 25% e l'emolumento quale amministratore delegato nei termini descritti nel precedente Punto 6. L'accordo prevede altresì il riconoscimento di opzioni di acquisto, in favore della Società, e di vendita, in favore di Ferruccio Rossi, sulle azioni Sanlorenzo Baleari SL, Sanlorenzo Côte D'Azur SAS e Sanlorenzo Monaco SAM detenute da Ferruccio Rossi stesso, esercitabili a condizione che si sia verificata la cessazione del rapporto fra Ferruccio Rossi e anche una sola delle società, ad un prezzo variabile e premiante in ragione della causa che ha causato tale interruzione del rapporto e del tempo trascorso dalla loro sottoscrizione, che è stato attuato mediante il Piano Controllate Estere Commerciali, descritto ai Punti 43 e 44 della Prima Sezione della presente Relazione (si rimanda anche ai relativi Relazione illustrativa e Documento informativo, consultabili sul sito internet della Società, [www.sanlorenzoyacht.com](http://www.sanlorenzoyacht.com), Sezione "*Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e*

<sup>10</sup> Fermo restando quanto indicato nella precedente nota 9 per la posizione di un dirigente con responsabilità strategiche.

<sup>11</sup> Si ricorda che in data 13 maggio 2024 Ferruccio Rossi si è dimesso dalla carica di amministratore della Società.

*Straordinaria degli Azionisti del 30 settembre 2024*”).

20. Di seguito si riportano informazioni di confronto, per gli ultimi cinque esercizi, tra la variazione annuale:

- della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente Sezione II sono fornite nominativamente (espressa con importi lordi);
- dei risultati della Società (espressi con il dato dell'utile netto di esercizio);
- della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente Sezione II (espressa con importi lordi).

	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Massimo Perotti (*)</b>	Euro 1.841.749	Euro 1.843.428	Euro 2.011.127	Euro 2.095.106	Euro 2.105.117
	0%	0,09%	9,10%	4,18%	0,48%
<b>Ferruccio Rossi (**)</b>	--	--	Euro 1.221.452	Euro 1.200.000	Euro 348.917
	--	--	--	-1,76%	-70,92%
<b>Tommaso Vincenzi (***)</b>	--	--	--	--	Euro 834.167
	--	--	--	--	100%
<b>Carla Demaria (****)</b>	Euro 500.000	Euro 617.917	Euro 1.000.000	Euro 1.000.000	Euro 808.333
	10%	23,58%	61,83%	0%	-19,17%
<b>Paolo Olivieri</b>	Euro 22.500	Euro 22.500	Euro 24.167	Euro 23.233	Euro 22.500
	--	--	7,41%	-3,87%	-3,15%
<b>Cecilia Maria Perotti (*)</b>	Euro 24.000	Euro 24.000	Euro 21.333	Euro 20.000	Euro 28.333
	--	--	-11,11%	-6,25%	41,70%
<b>Silvia Merlo</b>	Euro 31.500	Euro 31.500	Euro 31.500	Euro 27.966	Euro 26.500
	--	--	--	-11,22%	-5,24%
<b>Licia Mattioli</b>	Euro 25.000	Euro 25.000	Euro 25.000	Euro 28.397	Euro 30.000
	--	--	--	13,59%	5,64%
<b>Leonardo Luca Etro</b>	Euro 28.500	Euro 28.500	Euro 30.167	Euro 32.767	Euro 33.500
	--	--	5,85%	8,62%	2,24%
<b>Francesca Culasso</b>	--	--	Euro 16.000	Euro 27.534	Euro 29.000
	--	--	--	72,09%	105,32%
<b>Leonardo Ferragamo (****)</b>	--	--	--	--	Euro 13.333
	--	--	--	--	100%
<b>Lavinia Biagiotti Cigna (*****)</b>	--	--	--	--	Euro 13.333
	--	--	--	--	100%
<b>Marco Francesco Mazzù</b>	--	--	Euro 15.000	Euro 22.500	Euro 22.500
	--	--	--	50,00%	0%
<b>Andrea Caretti</b>	Euro 30.000	Euro 34.000	Euro 32.667	Euro 25.000	Euro 25.000
	--	13,33%	-3,92%	-23,47%	0%
<b>Enrico Fossa</b>	--	--	Euro 20.000	Euro 30.000	Euro 30.000
	--	--	--	50,00%	0%
<b>Margherita Spaini</b>	Euro 25.000				
	--	--	--	0%	0%
<b>Risultati della Società</b>	Euro 33.997.047	Euro 44.378.158	Euro 63.474.554	Euro 86.959.944	Euro 94.012.991
	17,00%	30,54%	43,03%	37,00%	8,11%
<b>Remunerazione media dipendenti</b>	Euro 43.663	Euro 42.298	Euro 42.742	Euro 44.645	Euro 45.739
	6,31%	-3,13%	1,05%	4,45%	7,01%

(\*) Massimo Perotti e Cecilia Maria Perotti sono beneficiari di compensi in parte dalla Società, in parte da Nautor Swan S.r.l. I dati riportati nella tabella tengono comunque conto anche delle remunerazioni pagate da Nautor Swan S.r.l.

(\*\*) Ferruccio Rossi è stato amministratore dall'esercizio 2022 sino al 13 maggio 2024. I suoi compensi per gli anni 2019, 2020 e 2021 non sono dunque indicati nella Tabella in forma nominativa, in quanto non espressi in tale modo neppure nelle relazioni sulle remunerazioni *ex* articolo 123-*ter* del TUF relative agli esercizi precedenti, e concorrono a formare il dato di cui alla voce "Remunerazione media dipendenti" relativa a tali anni. Inoltre, i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento si riferiscono alla porzione di esercizio sino alla data in cui Ferruccio Rossi si è dimesso dalla carica di amministratore e, dunque, sino al 13 maggio 2024. Ferruccio Rossi è beneficiario di compensi anche da parte di Sanlorenzo Baleari SL, Sanlorenzo Monaco SAM e Sanlorenzo Côte d'Azur SAS; i dati riportati nella tabella tengono comunque conto anche delle remunerazioni pagate a Ferruccio Rossi da queste tre società.

(\*\*\*) Si ricorda che Tommaso Vincenzi è amministratore a partire dal 26 aprile 2024. I suoi compensi per gli anni 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023 non sono dunque indicati nella Tabella in forma nominativa, in quanto non espressi in tale modo neppure nelle relazioni sulle remunerazioni *ex* articolo 123-*ter* del TUF relative agli esercizi precedenti, e concorrono a formare il dato di cui alla voce "Remunerazione media dipendenti" relativa a tali anni.

(\*\*\*\*) Carla Demaria è beneficiaria di compensi in parte dalla Società, in parte da Bluegame S.r.l. e in parte da Nautor Italy S.r.l. I dati riportati nella tabella tengono comunque conto anche delle remunerazioni pagate da Bluegame S.r.l. e da Nautor Italy S.r.l.

(\*\*\*\*\*) Si ricorda che Lavinia Biagiotti Cigna è amministratore a partire dal 26 aprile 2024 e, dunque, i compensi percepiti nell'esercizio di riferimento si riferiscono alla porzione di esercizio successiva a tale data.

(\*\*\*\*\*) Si ricorda che Leonardo Ferragamo è amministratore a partire dal 30 settembre 2024 e, dunque, i compensi percepiti nell'esercizio di riferimento si riferiscono alla porzione di esercizio successiva a tale data. I dati riportati nella tabella tengono comunque conto anche delle remunerazioni pagate da Nautor Swan S.r.l.

**21.** Le remunerazioni corrisposte nell'esercizio 2024 ad amministratori, sindaci e dirigenti con responsabilità strategiche sono conformi, nel loro ammontare e nelle voci che le compongono, alla Politica 2024 approvata dall'assemblea.

**22.** La Società ha organizzato un momento di confronto con i maggiori investitori istituzionali, nel cui ambito sono emersi alcuni spunti di miglioramento. Nella redazione della presente Sezione Seconda della Relazione il consiglio di amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni, ha sostanzialmente tenuto conto di quanto emerso in occasione dei predetti incontri.

## **Informazione sull'attribuzione di strumenti finanziari ad amministratori, dirigenti e altri dipendenti della Società e delle controllate**

### **23. Piano di Stock Option 2020**

Il Piano di Stock Option 2020 è riservato agli amministratori esecutivi e ai dipendenti chiave della Società e delle sue controllate e ha contenuto conforme alle previsioni della Politica 2024 approvata dall'assemblea (e a quanto previsto dalle analoghe previsioni delle politiche per la remunerazione approvate dall'assemblea per gli esercizi precedenti).

Il Piano di Stock Option 2020 prevede clausole di *good e bad leaver* che regolano le conseguenze della cessazione del rapporto con i beneficiari sulle opzioni già maturate e non ancora esercitate e sulle opzioni in corso di maturazione.

Nel Piano di Stock Option 2020 non sono previsti sistemi di pagamento differito, meccanismi di correzione *ex post*, clausole per il mantenimento in portafoglio delle azioni della Società dopo la loro sottoscrizione e clausole di *claw back*.

Non sono inoltre previsti finanziamenti o altre agevolazioni dalla Società per l'acquisto delle azioni.

Per maggiori informazioni sul Piano di Stock Option 2020 si prega di consultare la relativa documentazione resa disponibile sul sito *internet* della Società, [www.sanlorenzoyacht.com](http://www.sanlorenzoyacht.com), Sezione “*Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria degli Azionisti del 21 aprile 2020*”.

**24.** Fra i Beneficiari del Piano di Stock Option 2020 vi sono dirigenti con responsabilità strategiche (diversi dagli amministratori esecutivi Massimo Perotti, Tommaso Vincenzi e Carla Demaria, oltre che Ferruccio Rossi); il valore delle opzioni loro riconosciute ha un’incidenza mediamente pari all’85,55% rispetto alla loro retribuzione fissa. Nessun amministratore è destinatario del Piano di Stock Option 2020.

**25.** L’ultima assegnazione di Opzioni ai sensi del Piano di Stock Option 2020 è avvenuta ad aprile 2023 e i diritti matureranno, per quanto riguarda le ultime assegnazioni effettuate, da ultimo nell’esercizio 2026.

Come accertato dal consiglio di amministrazione del 10 marzo 2025, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 7 marzo 2025, gli obiettivi finanziari stabiliti per l’esercizio 2024, come descritti nel Punto 35 della Prima Sezione della presente Relazione, si sono verificati per quanto riguarda l’EBITDA consolidato al 31 dicembre 2024 – che come emergente dal bilancio consolidato di riferimento è pari ad Euro 176,4 milioni, quindi superiore al valore di Euro 176 milioni fissato dal consiglio di amministrazione del 13 maggio 2024 –, mentre non si sono verificati per la Posizione Finanziaria Netta consolidata al 31 dicembre 2024 – che, come emergente dal bilancio consolidato di riferimento, è pari ad Euro 29,1 milioni, quindi inferiore al valore di Euro 170 milioni fissato dal predetto consiglio di amministrazione.

Gli obiettivi di natura personale assegnati ai dirigenti con responsabilità strategiche beneficiari del Piano di Stock Option che ancora hanno opzioni da maturare si sono verificati al 100%, secondo il seguente dettaglio.

Nominativo	Obiettivi finanziari		Obiettivo non finanziario	Obiettivo personale
	EBITDA di Gruppo al 31/12/2024, come emergente dal bilancio consolidato 2024, pari ad almeno 176 milioni di Euro	PFN di Gruppo al 31/12/2024, come emergente dal bilancio consolidato 2024, pari ad almeno 170 milioni di Euro (di cassa netta)	Parametri ESG	Differenti per ciascun DRS
n. 1 DRS	100,51%	0%	115%	100%

Il Consiglio di amministrazione del 13 maggio 2024 aveva stabilito che gli obiettivi di *performance* del Piano di Stock Option 2020 fissati per il 2024 dovessero verificarsi congiuntamente, cosicché il mancato raggiungimento dell’obiettivo PFN avrebbe reso non esercitabili le Opzioni in maturazione nel 2024. Tuttavia, previa attivazione della procedura prevista dal Punto 17 della Politica 2024 approvata dall’assemblea e dalla Procedura Parti Correlate e dunque con il parere favorevole del Comitato per le operazioni parti correlate, riunitosi in data 7 marzo 2025, nonché previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni, riunitosi in medesima data, il consiglio di amministrazione della Società ha deliberato, in data 10 marzo 2025, in deroga a quanto previsto nella Politica 2024 approvata dall’assemblea, di pesare anche ai fini del Piano di Stock Option 2020 (oltre che per il Piano di MBO e il Piano LTI 2024-2028) nella misura del 10% il parametro di performance legato alla PFN e dunque di accertare che le Opzioni del Piano di Stock Option 2020 in maturazione nel 2024 possano essere esercitate, considerato il raggiungimento degli altri obiettivi (EBITDA e obiettivi personali), in misura del 90%, per ragioni di equità fra beneficiari dei piani di incentivazione e anche alla luce del fatto che il parametro PFN è quello su cui i beneficiari del Piano di Stock Option 2020 hanno minore possibilità di intervento. Tale deroga è consentita dalla Politica 2024 approvata dall’assemblea ed è

apparsa necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso, anche alla luce dell'importanza che la Società stessa attribuisce al tema delle remunerazioni, in quanto ha permesso di riconoscere comunque una porzione di diritti di opzione ai beneficiari del Piano di Stock Option 2020, incluso un dirigente con responsabilità strategica, nonché coerente con i principi di equità e meritocrazia che ispirano la politica per le remunerazioni della Società. La Società ha inoltre ritenuto conveniente tale modifica in quanto il maturare dei diritti di opzione è in ogni caso ricollegato a un parametro (EBITDA e obiettivi personali) adeguatamente sfidante per i suoi beneficiari. Conformemente con la specifica procedura prevista dal Punto 17 della Politica 2024 approvata dall'assemblea, sulla deroga si è espresso anche il Comitato Parti Correlate, riunitosi in data 7 marzo 2025, dichiarando che le condizioni fossero corrette e che per le suddette ragioni ricorresse una circostanza eccezionale *ex* articolo 123-ter TUF.

Per effetto di quanto sopra, in favore di un dirigente con responsabilità strategiche titolare di diritti di opzioni a valere sul piano di Stock Option 2020 sono maturati n. 1.500 diritti di opzione sui complessivi 1.667 diritti che era previsto maturassero nel 2024, pari al 90%.

Per i beneficiari del Piano di Stock Option diversi da quelli di cui al paragrafo precedente gli obiettivi di natura personale sono stati raggiunti in media all'89%; conseguentemente, dei complessivi n. 8.409 diritti di Opzione che era previsto maturassero nel 2024, ne sono maturati n. 7.028, pari al 83,58%<sup>12</sup>.

**26.** L'onere complessivo del Piano di Stock Option 2020 di competenza dell'esercizio di riferimento (2024) è pari a Euro 2.250 per quanto concerne le Opzioni assegnate a dirigenti con responsabilità strategiche e a complessivi Euro 12.310,95 per quanto riguarda tutti gli altri beneficiari ed è stato imputato a conto economico tra il costo del lavoro.

## **27. Piano di Performance Shares 2024**

Il Piano di Performance Shares 2024 è riservato agli amministratori esecutivi, direttori generali, dirigenti con responsabilità strategiche, dirigenti e collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato con funzioni apicali della Società e delle società del Gruppo e ha contenuto conforme alle previsioni della Politica 2024 approvata dall'assemblea.

Il Piano Performance Shares 2024 prevede clausole di *good e bad leaver* che regolano le conseguenze della cessazione del rapporto con i beneficiari sulle opzioni già maturate e non ancora esercitate e sulle opzioni in corso di maturazione, oltre a specifica clausola di *claw back*. È inoltre previsto un lock-up sul 50% (approssimato per difetto) delle azioni assegnate a ciascun beneficiario in caso di maturazione dei Diritti per un periodo di dodici mesi dalla loro ricezione da parte del beneficiario stesso.

Non sono inoltre previsti prestiti o altre agevolazioni dalla Società per l'acquisto delle azioni.

Per maggiori informazioni sul Piano di Performance Shares 2024 si prega di consultare la relativa documentazione resa disponibile sul sito *internet* della Società, [www.sanlorenzoyacht.com](http://www.sanlorenzoyacht.com), Sezione "*Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria degli Azionisti del 26 aprile 2024*".

---

<sup>12</sup> A titolo di parziale rettifica rispetto a quanto rappresentato nella Seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti riferita all'esercizio 2023, si segnala che il consiglio di amministrazione dell'8 novembre 2024 ha accertato un aggiornamento della misura del raggiungimento degli obiettivi personali assegnati in relazione all'esercizio 2023 per Piano MBO e dunque anche per il Piano di Stock Option 2020 a un dirigente con responsabilità strategiche e – con delibera subordinata a che l'assemblea dei soci esprima in maggioranza voto favorevole rispetto alla presente Seconda sezione della Relazione – gli ha riconosciuto la conseguente esercitabilità di ulteriori n. 8.847 Opzioni a valere sul Piano di stock Option 2020 e destinate a maturare nel 2023. Conseguentemente, il Punto 25 della Politica 2024 approvata dall'assemblea deve essere così aggiornato "*Gli obiettivi di natura personale assegnati ai dirigenti con responsabilità strategiche beneficiari del Piano di Stock Option si sono verificati per circa il 68,93%. Nell'esercizio 2023 i dirigenti con responsabilità strategiche beneficiari del Piano di Stock Option hanno così maturato n. 82.463 diritti di Opzione, pari al 69,97%*".

**28.** Nell'esercizio di riferimento non sono stati attribuiti Diritti a valere sul Piano di Performance Shares 2024 ad amministratori della Società e sono stati attribuiti complessivi 10.589 Diritti ai dirigenti con responsabilità strategiche diversi dagli amministratori esecutivi. Fra i destinatari del Piano di Performance Shares 2024 non rientrano quindi il presidente e CEO (Massimo Perotti), in quanto già azionista della Società in misura significativa, l'amministratore esecutivo Tommaso Vincenzi, in quanto destinatario del Piano LTI 2024-2028, l'amministratore esecutivo Carla Demaria, in quanto già azionista della Società in misura significativa (né Ferruccio Rossi, amministratore esecutivo sino all'8 aprile 2024), nonché alcuni dirigenti con responsabilità strategiche, in quanto destinatari di altri piani di incentivazione.

**29.** Gli obiettivi finanziari triennali potranno essere verificati alla chiusura dell'esercizio 2026, mentre gli obiettivi ESG relativi al 2024 sono stati raggiunti come di seguito rappresentato:

- *Governance: rating ESG;*
- *Environment: riduzione Scope 1 e Scope 2 (perimetro Gruppo vs baseline 2023).*

**30.** **Piano LTI 2024-2028**

Il Piano LTI 2024-2028 è diretto agli amministratori esecutivi, direttori generali, dirigenti con responsabilità strategiche, dirigenti, e collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato con funzioni apicali della Società e delle società del Gruppo e ha contenuto conforme alle previsioni della Politica 2024 approvata dall'assemblea.

Il Piano LTI 2024-2028 prevede clausole di *good e bad leaver* che regolano le conseguenze della cessazione del rapporto con i beneficiari sulle opzioni già maturate e non ancora esercitate e sulle opzioni in corso di maturazione, oltre a specifica clausola di *claw back*. È inoltre previsto un lock-up sul 50% (approssimato per difetto) delle azioni assegnate a ciascun beneficiario in caso di maturazione dei Diritti per un periodo di dodici mesi dalla loro ricezione da parte del beneficiario stesso.

Non sono inoltre previsti prestiti o altre agevolazioni dalla Società per l'acquisto delle azioni.

Per maggiori informazioni sul Piano LTI 2024-2028 si prega di consultare la relativa documentazione resa disponibile sul sito *internet* della Società, [www.sanlorenzoyacht.com](http://www.sanlorenzoyacht.com), Sezione "*Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria degli Azionisti del 26 aprile 2024*".

**31.** L'unico beneficiario del Piano LTI 2024-2028 individuato dal consiglio di amministrazione del 13 maggio 2024, previo parere favorevole del Comitato remunerazioni del 10 maggio 2024, è stato l'amministratore esecutivo Tommaso Vincenzi, che non è destinatario degli altri Piani LTI istituiti dalla Società e cui sono stati assegnati 174.000 Diritti.

In relazione al Piano di Piano LTI 2024-2028 non possono più essere assegnati altri Diritti.

**32.** Gli obiettivi finanziari per l'esercizio 2024 fissati dal consiglio di amministrazione del 13 maggio 2024 sono stati i medesimi sopra ricordati con riferimento al Piano di Stock Option 2020, per cui anch'essi si sono verificati in parte, come accertato dal consiglio di amministrazione del 10 marzo 2025, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 7 marzo 2025, per le ragioni sopra esposte (cfr. *supra* il Punto 25, secondo paragrafo) e gli obiettivi ESG relativi al 2024, come pure stabiliti dal consiglio di amministrazione del 13 maggio 2024, sono stati i medesimi sopra ricordati del Piano di Performance Shares 2024, per cui per le ragioni sopra esposte sono stati raggiunti (cfr. *supra* il Punto 29). Di conseguenza, il beneficiario del Piano LTI 2024-2028 Tommaso Vincenzi con riferimento all'esercizio 2024 ha maturato n. 23.400 Diritti, pari al

90% dei Diritti assegnatigli destinati a maturare, o a non maturare, con riferimento a tale esercizio sociale.

**33.** L'onere complessivo del Piano LTI 2024-2028 di competenza dell'esercizio di riferimento (2024) è pari a Euro 789.000 ed è stato imputato a conto economico tra il costo del lavoro.

**34. Piano Simpson Marine**

Il Piano Simpson Marine è diretto a un ristretto numero di amministratori esecutivi, dirigenti, dipendenti e collaboratori di Simpson Marine, controllata dalla Società, e avente ad oggetto azioni Simpson Marine (non quotate) e ha contenuto conforme alle previsioni della Politica 2024 approvata dall'assemblea.

Il Piano Simpson Marine prevede opzioni di acquisto in favore della Società, e opzioni di vendita in favore dei beneficiari, sulle azioni Simpson Marine detenute dai beneficiari stessi, ad un prezzo variabile e premiante in ragione del tempo trascorso dalla loro sottoscrizione.

Il Piano Simpson Marine non prevede obiettivi di *performance* per il maturare dei diritti attribuiti ai suoi beneficiari. Non sono neppure previste clausole di *claw back*.

Per maggiori informazioni sul Piano Simpson Marine si prega di consultare la relativa documentazione resa disponibile sul sito *internet* della Società, [www.sanlorenzoyacht.com](http://www.sanlorenzoyacht.com), Sezione “*Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria degli Azionisti del 26 aprile 2024*”.

**35.** Attualmente nessun amministratore, dipendente e collaboratore di Simpson Marine, e dunque nessuno dei beneficiari del Piano Simpson Marine, è un amministratore esecutivo o un dirigente con responsabilità strategiche di Sanlorenzo.

**36.** Nell'esercizio di riferimento (2024) il Piano Simpson Marine non ha generato alcun onere; pertanto, non è stato imputato nessun costo a conto economico.

**37. Piano Controllate Estere Commerciali**

Il Piano Controllate Estere Commerciali è destinato a Ferruccio Rossi, amministratore delle società Sanlorenzo Baleari SL, Sanlorenzo Côte D'Azur SAS e Sanlorenzo Monaco SAM, controllate dalla Società, e avente ad oggetto azioni (non quotate) Sanlorenzo Baleari SL, Sanlorenzo Côte D'Azur SAS e Sanlorenzo Monaco SAM. Nel momento in cui è stato individuato beneficiario del Piano Controllate Estere Commerciali, Ferruccio Rossi non era più (e non è alla data della Relazione) né amministratore né dirigente con responsabilità strategiche della Società.

Il Piano Controllate Estere Commerciali prevede opzioni di acquisto in favore della Società, e opzioni di vendita in favore del beneficiario, sulle azioni Sanlorenzo Baleari SL, Sanlorenzo Côte D'Azur SAS e Sanlorenzo Monaco SAM detenute dal beneficiario stesso, esercitabili a condizione che si sia verificata la cessazione del rapporto fra il beneficiario e anche una sola delle società, ad un prezzo variabile e premiante in ragione della causa che ha causato tale interruzione del rapporto e del tempo trascorso dalla loro sottoscrizione.

Non sono previste clausole di *claw back*.

Per maggiori informazioni sul Piano Controllate Estere Commerciali si prega di consultare la relativa documentazione resa disponibile sul sito *internet* della Società, [www.sanlorenzoyacht.com](http://www.sanlorenzoyacht.com), Sezione “*Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria degli Azionisti del 30 settembre 2024*”.

**38.** Gli obiettivi finanziari stabiliti per l'esercizio 2024 in relazione al Piano Controllate Estere Commerciali, come descritti nel Punto 43 della Prima Sezione della presente Relazione, non sono stati raggiunti come accertato dal consiglio di amministrazione del 10 marzo 2025, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 7 marzo 2025.

**39.** Nell'esercizio di riferimento (2024) il Piano Controllate Estere Commerciali non ha generato alcun onere; pertanto, non è stato imputato nessun costo a conto economico.

## **Sezione II – Parte Seconda. Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell’esercizio**

**40.** Le informazioni di cui alle seguenti tabelle sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate.

Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell’esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell’organo di amministrazione e di controllo o di dirigente con responsabilità strategiche.

## Tabelle ai sensi dell'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti

**Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

### Componenti degli organi di amministrazione e di controllo

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi <sup>13</sup>	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili <sup>14</sup>					
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>												
<b>Consiglio di amministrazione in carica dal 1° gennaio 2024</b>												
Massimo Perotti	Presidente e CEO	01/01/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2024	2.000.000					<sup>15</sup>	2.000.000		
Carla Demaria <sup>16</sup>	Amministratore esecutivo	01/01/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2024	50.000						50.000		
Tommaso Vincenzi	Amministratore esecutivo	26/04/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2024	34.166,67					<sup>15</sup>	34.166,67		
Ferruccio Rossi	Amministratore esecutivo	01/01/2024 - 08/04/2024	Scadenza al 08/04/2024	13.750					<sup>15</sup>	13.750		
Ferruccio Rossi	Amministratore	09/04/2024 - 13/05/2024	Scadenza al 13/05/2024	1.833,33					<sup>15</sup>	1.833,33		
Paolo Olivieri <sup>17</sup>	Amministratore	01/01/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2024	20.000	2.500					22.500		
Cecilia Maria Perotti <sup>18</sup>	Amministratore	01/01/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2024	20.000						20.000		
Silvia Merlo <sup>19</sup>	Amministratore	01/01/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2024	20.000	6.500					26.500		
Licia Mattioli <sup>20</sup>	Amministratore	01/01/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2024	20.000	10.000					30.000		
Leonardo Luca Etro <sup>21</sup>	Amministratore	01/01/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2024	20.000	13.500					33.500		
Francesca Culasso <sup>22</sup>	Amministratore	01/01/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2024	20.000	9.000					29.000		
Marco Francesco Mazzù <sup>23</sup>	Amministratore	01/01/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2024	20.000	2.500					22.500		
Leonardo Ferragamo <sup>24</sup>	Amministratore	30/09/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2024	5.000						5.000		
Lavinia Biagiotti Cigna <sup>25</sup>	Amministratore	26/04/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2024	13.333,33						13.333,33		
<b>Collegio Sindacale in carica dal 1° gennaio 2024</b>												
Enrico Fossa	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2024	30.000						30.000		
Andrea Caretti	Sindaco effettivo	01/01/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2024	25.000						25.000		

<sup>13</sup> I compensi non tengono conto di eventuali rimborsi per le spese sostenute e degli accessori previsti per legge.

<sup>14</sup> Non è prevista la partecipazione agli utili, restando salva la percezione dei dividendi qualora si vesta la posizione di socio o di avente diritto.

<sup>15</sup> I *benefit* sono riportati nella tabella relativa agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

<sup>16</sup> In data 15 marzo 2024, il compenso fisso di Sanlorenzo S.p.A. è stato ridotto a Euro 50.000.

<sup>17</sup> Paolo Olivieri è componente del Consiglio di Amministrazione (compenso annuo Euro 20.000) e del Comitato Nomine (compenso annuo Euro 2.500).

<sup>18</sup> Cecilia Maria Perotti è componente del Consiglio di Amministrazione (compenso annuo Euro 20.000).

<sup>19</sup> Silvia Merlo è componente del Consiglio di Amministrazione (compenso annuo Euro 20.000), del Comitato Remunerazioni (compenso annuo Euro 2.500) e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (compenso annuo Euro 4.000).

<sup>20</sup> Licia Mattioli è componente del Consiglio di Amministrazione (compenso annuo Euro 20.000), presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (compenso annuo Euro 5.000) e presidente del Comitato Nomine (compenso annuo Euro 5.000).

<sup>21</sup> Leonardo Luca Etro è componente del Consiglio di Amministrazione (compenso annuo Euro 20.000), presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (compenso annuo Euro 6.000), presidente del Comitato Remunerazioni (compenso annuo Euro 5.000) e componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (compenso annuo Euro 2.500).

<sup>22</sup> Francesca Culasso è componente del Consiglio di Amministrazione (compenso annuo Euro 20.000), del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (compenso annuo Euro 4.000), del Comitato Remunerazioni (compenso annuo Euro 2.500) e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (compenso annuo Euro 2.500).

<sup>23</sup> Marco Francesco Mazzù è componente del Consiglio di Amministrazione (compenso annuo Euro 20.000) e componente del Comitato Nomine (compenso annuo Euro 2.500).

<sup>24</sup> Leonardo Ferragamo è componente del Consiglio di Amministrazione (compenso annuo Euro 20.000).

<sup>25</sup> Lavinia Biagiotti Cigna è componente del Consiglio di Amministrazione (compenso annuo Euro 20.000).

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(I) Compensi fissi <sup>13</sup>	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili <sup>14</sup>					
Margherita Spaini	Sindaco effettivo	01/01/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2024	25.000						25.000		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>												
Massimo Perotti	CEO Nautor Swan S.r.l.	02/08/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2026	8.333,33						8.333,33		
Carla Demaria	CEO Bluegame S.r.l.	01/01/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2024	250.000		500.000				750.000		
Carla Demaria	Amministratore delegato Nautor Italy S.r.l.	05/11/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2026	8.333,33						8.333,33		
Ferruccio Rossi	Amministratore delegato Sanlorenzo MED <sup>26</sup>	01/05/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2025	166.666,66						166.666,66		
Cecilia Maria Perotti	Amministratore Nautor Swan S.r.l.	02/08/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2026	8.333,33						8.333,33		
Leonardo Ferragamo	Presidente e Amministratore delegato Nautor Swan S.r.l.	02/08/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio al 31/12/2026	8.333,33						8.333,33		
<b>(I+II) Totale</b>				<b>2.788.083,31</b>	<b>44.000</b>	<b>500.000</b>				<b>3.332.083,31</b>		

### Altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(I) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari <sup>27</sup>	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili <sup>28</sup>					
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>												
Massimo Perotti	Presidente e CEO	01/01/2024 - 31/12/2024		96.784				8.558,98		105.342,98		
Ferruccio Rossi	Direttore Generale	01/01/2024 - 30/04/2024		166.666,67				2.481,54		169.148,20		
Tommaso Vincenzi	Chief BU Yacht e Superyacht	01/01/2024 - 31/12/2024		400.000		400.000		13.808,05		813.808,05		
n. 3 DRS		01/01/2024 - 31/12/2024		445.680		115.000		17.185,08		577.865,08		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>												
n. 1 DRS	Amministratore Nautor Swan S.r.l.	02/08/2024 - 31/12/2024		8.333,33						8.333,33		
<b>(I+II) Totale</b>				<b>1.117.464</b>		<b>515.000</b>		<b>42.033,65</b>		<b>1.674.497,64</b>		

<sup>26</sup> Sanlorenzo MED = Sanlorenzo Baleari SL, Sanlorenzo Monaco SAM, Sanlorenzo Cote D'Azur SAS.

<sup>27</sup> Benefit per auto e assicurazione vita e infortuni professionali/extra professionali.

<sup>28</sup> Non è prevista la partecipazione agli utili, restando salva la percezione dei dividendi qualora si vesta la posizione di socio o di avente diritto.

**Tabella 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio	
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)				(14)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione e delle opzioni	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero di opzioni	Numero di opzioni	Fair value	
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>																		
n. 2 DRS		Piano di Stock Option 2020 (delibera dell'assemblea del 21/04/2020 e successiva delibera CdA del 09/02/2023)	13.847	16,00	Dal 10/12/2021 al 31/05/2029												13.847	Euro 15.769,50 [10.513 x Euro 1,50]
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>																		
<b>(I+II) Totale</b>			<b>13.847</b>														<b>13.847</b>	<b>Euro 15.769,50</b>

<sup>29</sup> Il valore aggregato riportato in tabella si riferisce a n. 2 altri dirigenti con responsabilità strategiche di Sanlorenzo S.p.A. cui sono state assegnate opzioni del Piano di Stock Option 2020, deliberato dall'Assemblea Ordinaria e Straordinaria degli Azionisti di Sanlorenzo S.p.A. in data 21 aprile 2020 e n. 1 nuova assegnazione deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 9 febbraio 2023.

**Tabella 3A: 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**

A	B	(1)	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 e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	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>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>													
n. 2 DRS		Piano di <i>Performance Shares</i> 2024 (delibera dell'assemblea del 26/04/2024)	NA	NA	10.589 diritti	Euro 417.524 [10.589 diritti x €39,43]	4 anni	01/07/2024	Euro 38,50	NA	NA	NA	NA
Tommaso Vincenzi	Amministratore esecutivo	Piano LTI 2024-2028 (delibera dell'assemblea del 26/04/2024)	NA	NA	174.000 diritti	Euro 6.860.820 [174.000 diritti x €39,43]	5 anni	01/07/2024	Euro 38,50	2.600 diritti	23.400 diritti	Euro 713.700 [23.400 diritti x €30,50] <sup>30</sup>	Euro 713.700 [23.400 diritti x €30,50] <sup>31</sup>
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>													
<b>(III) Totale</b>													
					<b>184.589</b>	<b>Euro</b>				<b>2.600</b>	<b>23.400</b>	<b>Euro</b>	<b>Euro</b>
					<b>diritti</b>	<b>7.278.344</b>				<b>diritti</b>	<b>diritti</b>	<b>713.700</b>	<b>713.700</b>

<sup>30</sup> Tale valore è fissato al 10 marzo 2025, data in cui il consiglio di amministrazione della Società ha accertato il realizzarsi delle condizioni della maturazione dei diritti.

<sup>31</sup> Tale valore è fissato al 10 marzo 2025, data in cui il consiglio di amministrazione della Società ha accertato il realizzarsi delle condizioni della maturazione dei diritti.

**Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabile	Erogabili/ Erogati	Ancora differiti	
<b>(I) Compensi nella Società che redige il bilancio</b>									
Tommaso Vincenzi <sup>32</sup>	Amministratore esecutivo		400.000		2024				
n. 3 DRS			115.000		2024				
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>									
Carla Demaria <sup>33</sup>	CEO Bluegame S.r.l.		500.000		2024				
<b>(III) Totale</b>			<b>1.015.000</b>						

<sup>32</sup> Tommaso Vincenzi = valore teorico massimo di MBO Euro 400.000 - Valore effettivamente raggiunto Euro 386.199,20 (valore approvato da CdA del 10 marzo 2025).

<sup>33</sup> Carla Demaria = valore teorico massimo di MBO Euro 500.000 - Valore effettivamente raggiunto Euro 445.150,60 (valore approvato da CdA del 10 marzo 2025).

## Tabelle ai sensi dell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti

**Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali**

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÁ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Massimo Perotti (tramite Holding Happy Life S.r.l.)	Presidente e CEO	Sanlorenzo S.p.A.	20.205.794	129.934	999.490	19.336.238
Massimo Perotti (tramite Luchi Fiduciaria S.r.l.)	Presidente e CEO	Sanlorenzo S.p.A.	0	0	0	0
Paolo Olivieri (tramite Holding Happy Life S.r.l.)	Vice Presidente	Sanlorenzo S.p.A.	5.154	33	255	4.932
Paolo Olivieri (tramite Luchi Fiduciaria S.r.l.)	Vice Presidente	Sanlorenzo S.p.A.	126.000	10.000 <sup>34</sup>	16.000 <sup>35</sup>	120.000
Leonardo Ferragamo (tramite Sawa S.r.l.)	Vice Presidente	Sanlorenzo S.p.A.	0	420.489 <sup>36</sup>	14.837	405.652
Tommaso Vincenzi	Amministratore Esecutivo	Sanlorenzo S.p.A.	77.603	0	39.378	38.225
Carla Demaria	Amministratore esecutivo	Sanlorenzo S.p.A.	356.056	8.500	8.500	356.056
Ferruccio Rossi	Consigliere	Sanlorenzo S.p.A.	364.368	0	104.750	259.618 <sup>37</sup>
Silvia Merlo	Consigliere	Sanlorenzo S.p.A.	1.046.000	1.000.000 <sup>38</sup>	0	2.046.000
Cecilia Maria Perotti	Consigliere	Sanlorenzo S.p.A.	1.300	0	0	1.300

<sup>34</sup> Azioni acquistate dalla società Cervino S.r.l.

<sup>35</sup> Di cui n. 12.000 azioni vendute dalla società Cervino S.r.l.

<sup>36</sup> Ai sensi della delibera dell'Assemblea Straordinaria degli Azionisti del 30 settembre 2024.

<sup>37</sup> Sulla base delle informazioni in possesso della Società fino alla data del 13 maggio 2024. Si ricorda che, Ferruccio Rossi, già Amministratore Esecutivo della Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2022, ha rinunciato con effetto dalla data dell'8 aprile 2024 alle deleghe conferitegli dal Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2022 e del 22 giugno 2022 ed è stato consensualmente risolto il rapporto di lavoro quale dirigente e direttore generale della Società con effetto dalla data del 30 aprile 2024. In data 13 maggio 2024, Ferruccio Rossi ha presentato le dimissioni dal Consiglio di Amministrazione di Sanlorenzo S.p.A.

<sup>38</sup> Azioni acquistate dalla società Ocean S.r.l.

**Tabella 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
n. 3 DRS	Sanlorenzo S.p.A.	31.050	1.000	1.000	31.050