



# Relazione sulla Politica di Remunerazione 2025 e sui compensi corrisposti 2024

*Redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e 84-quater  
del Regolamento Emittenti*

*Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 24 marzo 2025*

**Emittente:** GVS S.p.A.

**Sito web:** [www.gvs.com](http://www.gvs.com)

**Esercizio cui si riferisce la Relazione:** 2024/2025

**Data di approvazione della Relazione:** 24 marzo 2025

# Sommario

<b>INTRODUZIONE</b>	<b>4</b>
<b>Lettera della Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione agli Azionisti</b>	<b>6</b>
<b>Quadro di sintesi della Politica di Remunerazione 2025</b>	<b>8</b>
<b>Summary dei risultati 2024</b>	<b>10</b>
<b>Pay Mix 2025</b>	<b>11</b>
<b>Attività di engagement e risultati del voto assembleare</b>	<b>12</b>
<b>SEZIONE I - Politica in materia di Remunerazione 2025 degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	<b>14</b>
(A) Novità 2025	14
(B) Collegamento tra strategia e remunerazione	15
(C) Sostenibilità	16
(D) <i>Governance</i> del processo di Remunerazione	18
(E) Principi generali della Politica di Remunerazione 2025	22
(F) Linee guida per la generalità dei dipendenti	23
(G) Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica	24
(H) Società scelte come riferimento per la definizione della Politica Retributiva	24
(I) Il Piano di incentivazione variabile di breve periodo - Piano STI 2025	25
(J) Il Piano di Incentivazione variabile di medio-lungo periodo - Piano LTI 2023-2025	31
(K) Altre forme di remunerazione non ricorrenti	33
(L) Politica di Remunerazione del Presidente, degli Amministratori non esecutivi, dei membri dei Comitati e del Collegio Sindacale	34
(M) Politica di Remunerazione dell'Amministratore Delegato	35
(N) Politica di Remunerazione dei DRS	36
(O) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	39
(P) Termini di maturazione dei diritti, sistemi di pagamento differito e meccanismi di correzione ex post della componente variabile	40
(Q) Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione	40
(R) Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	40
(S) Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	42
(T) Deroche alla Politica di Remunerazione	42
<b>SEZIONE II - Compensi corrisposti nell'esercizio 2024</b>	<b>43</b>
Voto dell'Assemblea sulla Sezione II della Relazione	43
<i>Performance</i> societaria nell'esercizio di riferimento	44
<i>Pay for performance</i> dell'AD	46
Consuntivo piano di incentivazione variabile a breve periodo - STI 2024	46
Compensi erogati nel 2024	49
<b>Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio 2024</b>	<b>54</b>

# Introduzione

Il Consiglio di Amministrazione di GVS SpA (il "Consiglio" o il "CdA"), nella riunione del 24 marzo 2025, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione<sup>1</sup> (il "Comitato") riunitosi in data 19 marzo 2025, ha esaminato e approvato la presente Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti dalla società per l'esercizio al 31 dicembre 2024, in ottemperanza al combinato disposto degli articoli 123-ter del TUF<sup>2</sup> e 84-quater del Regolamento Emittenti e dallo Schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti in vigore alla data della relazione.

La presente relazione sarà sottoposta al voto dell'Assemblea ordinaria (l'"Assemblea degli Azionisti" o, semplicemente, l'"Assemblea") di GVS SpA (la "Società" o "GVS") convocata in data 8 maggio 2025.

Al fine di consentire agli Azionisti di GVS di acquisire un'adeguata informativa in merito ai contenuti della relazione e di esprimere il proprio voto in maniera sufficientemente informata, la relazione viene depositata presso la sede sociale di GVS e pubblicata sul sito internet della Società ([www.gvs.com](http://www.gvs.com)), in ottemperanza ai termini di cui all'articolo 123-ter, comma 1, TUF, nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato "eMarket STORAGE", entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea.

<sup>1</sup> Comitato Nomine e Remunerazione costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione di GVS SpA ai sensi del Principio XI del Codice di Corporate Governance e integrante le funzioni delineate dalle Raccomandazioni n. 19 e n. 25 del Codice medesimo.

<sup>2</sup> Testo Unico della Finanza: Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

# Lettera della Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione agli Azionisti

Signori Azionisti,

è con grande piacere che sottoponiamo alla vostra attenzione la relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti di GVS SpA (la "Relazione"), che verrà sottoposta per approvazione della Assemblea l'8 maggio 2025.

Il documento è stato predisposto con l'obiettivo di illustrare in modo sempre più chiaro e trasparente a tutti gli *stakeholder* gli elementi che compongono la politica retributiva per l'anno 2025 e i compensi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche<sup>3</sup> (DRS) per l'anno 2024.

L'esercizio 2024 è stato caratterizzato da una *escalation* delle tensioni geopolitiche a livello globale, con l'inasprimento della situazione in Medio Oriente e l'apertura di nuovi fronti di guerra, oltre al prosieguo del conflitto Russo-Ucraino. Il 2024 è stato inoltre contrassegnato da un'attività elettorale senza precedenti, che ha coinvolto circa 3,7 miliardi di elettori in oltre 70 paesi del mondo, contribuendo ad aumentare l'incertezza a livello globale.

In questo contesto sfidante, il gruppo GVS ha continuato nella propria crescita, sia in termini di fatturato che di redditività, proseguendo nel percorso strategico di sviluppo organico e dedicando, in aggiunta ai risultati di *business* conseguiti, un *extra effort* alle attività straordinarie segnando un ritorno all'attività di crescita inorganica, attraverso l'acquisizione, annunciata nel dicembre 2024, delle attività di medicina trasfusionale del gruppo Haemonetics.

Attraverso questa transazione, GVS ha consolidato la propria posizione di attore globale e verticalmente integrato nella medicina trasfusionale, aggiungendo soluzioni critiche per la raccolta, lavorazione, filtrazione e trasfusione del sangue al portafoglio prodotti ed aumentando l'esposizione al mercato nordamericano, che rappresenta circa il 50% delle vendite consolidate del Gruppo.

A supporto delle evoluzioni che hanno caratterizzato l'esercizio e delle ulteriori sfide che quest'ultime genereranno nel prossimo futuro, il Gruppo ha proseguito il processo di rafforzamento della propria struttura organizzativa anche attraverso la maggiore focalizzazione su specifici segmenti strategici di *business* quali il *Transfusion Medicine* e il *Life Science*, introducendo al primo livello organizzativo nuovi dirigenti con responsabilità strategiche.

La presente Politica di Remunerazione è stata migliorata in diversi aspetti con l'obiettivo di accrescere la capacità di attrazione delle migliori risorse esterne e la *retention* e sviluppo dei talenti interni.

L'attività di *engagement* con la propria base azionaria è stata rafforzata, attraverso un dialogo mirato e costante con i propri investitori istituzionali sui temi specifici della remunerazione e attraverso il coinvolgimento diretto del *top management* in quasi 200 incontri fisici e virtuali durante il corso dell'anno.

È stata posta specifica attenzione ai risultati delle votazioni delle delibere assembleari sulle tematiche relative alla remunerazione, attraverso l'attivazione di un dialogo proattivo nei confronti degli Azionisti dissenzienti, al fine di confrontarsi sulle ragioni del loro voto contrario.

È stato inoltre effettuato, con il supporto di un *advisor* indipendente, un nuovo *assessment* complessivo della Politica di Remunerazione in un'ottica di sempre migliore allineamento con le *best practice* di mercato, con l'obiettivo anche di arricchire le modalità di comunicazione al mercato dal punto di vista sia contenutistico che di rappresentazione, e di assicurarne la conformità alla normativa vigente e alle raccomandazioni dei *Proxy Advisor* e degli Investitori.

In linea generale, la Politica di Remunerazione 2025, descritta nella Sezione I della Relazione, è definita in sostanziale continuità rispetto all'anno precedente e quindi mantenendo obiettivi di incentivazione strettamente legati ai risultati di *performance* economici, alla solidità finanziaria, alla creazione

di valore per gli Azionisti e alla sostenibilità, sia nel breve sia nel lungo periodo.

La Politica rimane fondata sui principi di allineamento degli interessi tra *management* e *stakeholder*, meritocrazia, *attraction* e *retention* dei migliori profili professionali ed alimentata dal costante monitoraggio delle *best practice* di mercato, con un approccio di miglioramento continuo attraverso l'affinamento di metodologie e strumenti sempre aggiornati per incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici di *business* oltre che per sostenere un'equa e oggettiva valorizzazione del merito.

In continuità con lo sforzo avviato nella precedente relazione e in coerenza con le migliori prassi di mercato anche in risposta alle sollecitazioni di *Proxy Advisor* e Investitori, si è prestato riguardo alla semplificazione della strutturazione dei contenuti al fine di facilitare il reperimento e la più facile comprensione delle informazioni fondamentali da parte degli utilizzatori professionali e dando più spazio alla *disclosure*.

In particolare, sono state introdotte le seguenti modifiche:

- introduzione di una clausola di *claw-back* relativamente al piano di incentivazione di breve periodo (STI);
- informativa ampliata per quanto riguarda il collegamento *pay for performance* tra i risultati di *business* (EBITDA) e la remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato (AD);
- incrementato il collegamento tra remunerazione variabile di breve periodo e obiettivi previsti dal Piano ESG della società, attraverso l'aggiunta di specifici *target* individuali per alcuni dei DRS al fine focalizzare l'attuazione degli impegni presi all'interno del Piano di Sostenibilità quali il *pay equity* e gli obiettivi di *climate change*;
- maggiore chiarezza sulle previsioni contrattuali in caso di cessazione del mandato da parte dell'AD così come dei DRS;

- revisione del perimetro dei DRS a seguito delle modifiche organizzative che vedono un *focus* strategico sul settore *Transfusion Medicine* introducendo il VP della divisione di *business*;
- esplicitata la procedura per l'eventuale erogazione di forme di remunerazione non ricorrenti in linea con le raccomandazioni del comitato di *corporate governance*;
- aumentato il livello di *disclosure* sugli obiettivi di *performance* individuali previsti dal piano STI 2025 e sui valori di soglia, *target* e *over performance*;
- revisione generale in termini di struttura dei contenuti e relativa comunicazione, in coerenza con le migliori prassi di mercato in materia di *disclosure*, anche al fine di facilitare il reperimento delle informazioni fondamentali da parte degli utilizzatori professionali;
- progressivo ampliamento delle politiche del Gruppo GVS in favore dei dipendenti.

Ritengo che l'informativa fornita nella presente Relazione potrà consentire di meglio valutare l'adeguatezza dei *target* assegnati al *management* e di verificare la coerenza tra consuntivazione dei risultati e i premi assegnati.

Sono fiduciosa che la Relazione sulla Remunerazione possa fornirvi in modo chiaro ed esaustivo tutti gli elementi utili alla vostra migliore comprensione e vi ringrazio anche a nome degli altri componenti del Comitato per il favorevole apprezzamento che vorrete dare alla Politica di remunerazione 2024.

Cordialmente,

Presidente del  
Comitato Nomine e Remunerazione  
**Simona Scarpaleggia**



<sup>3</sup> I soggetti che hanno il potere e la responsabilità - direttamente o indirettamente - della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli Amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa, secondo la definizione di cui all'Allegato 1 del Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate.

# Quadro di sintesi della Politica di Remunerazione 2025

La Politica per l'esercizio 2025 è stata definita in sostanziale continuità con la politica precedente. La seguente tabella descrive in maniera sintetica i principali elementi che compongono la remunerazione del *top management* ai sensi della presente Politica di Remunerazione, evidenziando le eventuali novità intervenute rispetto alla politica 2024.

	Componente retributiva e descrizione	Importi	Novità 2025
<b>Presidente del Consiglio di Amministrazione (non esecutivo)</b>	<b>Compenso Fisso</b> Per il Presidente non è previsto alcun compenso variabile.	120.000€	-
<b>Amministratore Delegato (AD o CEO)</b>	<b>Compenso Fisso</b> 20.000€ in qualità di Amministratore 620.000€ in qualità di Amministratore Delegato	-	-
	<b>Trattamento Fine Mandato (TFM)</b> Accantonato annualmente ed erogato a fine di ciascun mandato	124.000 € (pari al 20% del compenso fisso in qualità di AD)	-
	<b>Incentivazione variabile di breve periodo - Piano STI 2025</b> (vedi paragrafo I) <u>obiettivi di performance economico finanziaria di Gruppo:</u> 1. EBITDA Adj <sup>4</sup> con peso relativo del 45% 2. Free Cash Flow con peso relativo del 45%; <u>obiettivo ESG di Gruppo:</u> 3. KPI ESG con peso relativo del 10% (come definito nel paragrafo I). È prevista la clausola di <i>claw back</i>	<i>Payout</i> determinato per interpolazione lineare direttamente collegato alla % di raggiungimento dei <i>target</i> <ul style="list-style-type: none"><li>Sottosoglia 0€</li><li>A <i>target</i> 930.000€ (150% del compenso fisso in qualità di AD)</li><li>Cap in caso di <i>over performance</i> 1.023.000€ (165% del compenso fisso in qualità di AD)</li></ul>	Introdotta clausola di <i>claw back</i> per il piano STI
	<b>Incentivazione variabile di medio-lungo periodo - Piano LTI 2023-2025</b> (vedi paragrafo J) Piano triennale chiuso di <i>Performance Shares</i> . <u>Obiettivi:</u> 1. EBITDA <i>margin</i> (peso relativo 30%) 2. PFN (peso relativo 30%) 3. Indicatore ESG (peso relativo 20%) 4. TSR relativo (peso relativo 20%) È prevista la clausola di <i>claw back</i>	La curva di <i>payout</i> varia da 0% al 150% in caso di <i>over performance</i>  Numero di azioni a <i>target</i> pari al 24% <sup>5</sup> della Remunerazione Complessiva <sup>6</sup> annuale	-
	<b>Severance:</b> l'AD non ha un rapporto di lavoro da dipendente subordinato e non sono previsti importi aggiuntivi a quanto definito per legge in caso di termine anticipato del mandato	-	-

<sup>4</sup> L'EBITDA Adj del periodo è calcolato come la somma del reddito operativo e degli ammortamenti e svalutazioni, svalutazioni nette di attività finanziarie, al netto di oneri e proventi straordinari e/o non ricorrenti, in coerenza con i valori riportati nella relazione di bilancio consolidato della Società.

<sup>5</sup> Utilizzando il valore delle azioni alla data di assegnazione.

<sup>6</sup> Remunerazione Complessiva come somma del compenso fisso, TFM, compenso amministratore e componenti variabili a *target*.

	Componente retributiva e descrizione	Importi	Novità 2025
<b>Amministratori esecutivi</b>	Alla data della presente relazione non sono presenti Amministratori esecutivi	-	-
<b>Amministratori</b>	<b>Compenso Fisso</b>	20.000€	-
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS<sup>7</sup>)</b>	<b>Retribuzione Fissa Annuale (RAL)</b>	Commisurata al ruolo con posizionamento tra mediana e terzo quartile rispetto ai <i>benchmark</i> di mercato	Il perimetro dei DRS è stato aggiornato in linea con i cambiamenti organizzativi della prima linea dell'AD
	<b>Incentivazione variabile di breve periodo - Piano STI 2025</b> (vedi paragrafo I) <u>Obiettivi di performance economico finanziaria di Gruppo:</u> 1. EBITDA Adj <sup>8</sup> con peso relativo del 30% per i DRS responsabili delle funzioni di staff e del 20% per i DRS responsabili delle funzioni commerciali 2. Free Cash Flow con peso relativo del 30% per i DRS responsabili delle funzioni di staff e del 10% per i DRS responsabili delle funzioni commerciali <u>obiettivo ESG di Gruppo:</u> 3. KPI ESG con peso relativo del 10% (come definito nel paragrafo I) <u>obiettivo di performance individuale:</u> peso complessivo del 30% per i DRS responsabili delle funzioni di staff e del 60% per i DRS responsabili delle funzioni commerciali basato su <i>KPI</i> misurabili individuali, come meglio specificato nel paragrafo I  È prevista la clausola di <i>claw back</i>	<i>Payout</i> determinato per interpolazione lineare direttamente collegato alla % di raggiungimento dei <i>target</i> <ul style="list-style-type: none"><li>Sottosoglia 0€</li><li>A <i>target</i> la % raggiungibile varia per ciascun DRS tra il 50% ed il 100% della RAL in base al peso del ruolo e delle deleghe, in linea con i <i>benchmark</i> di mercato</li><li>Cap in caso di <i>over performance</i> dal 75% al 150% della RAL</li></ul>	Introdotta clausola di <i>claw back</i> per il piano STI
	<b>Incentivazione variabile di medio-lungo periodo - Piano LTI 2023-2025</b> (vedi paragrafo J)  Piano triennale chiuso di <i>Performance Shares</i> . <u>Obiettivi:</u> 1. EBITDA <i>margin</i> (peso relativo 30%) 2. PFN (peso relativo 30%) 3. Indicatore ESG (peso relativo 20%) 4. TSR relativo (peso relativo 20%)  È prevista la clausola di <i>claw back</i>	La curva di <i>payout</i> varia da 0% al 150% in caso di <i>over performance</i>  Numero di azioni a <i>target</i> definite per <i>cluster</i> omogenei di beneficiari in una percentuale in media pari al 23% <sup>9</sup> della Remunerazione Complessiva <sup>10</sup>	-
	<b>Severance:</b> valgono le previsioni del Contratto Collettivo Nazionale dirigenti industria in relazione alla anzianità aziendale riconosciuta contrattualmente.	-	-

<sup>7</sup> I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di GVS, alla data di approvazione della presente Relazione, sono rappresentati da: Chief Financial Officer; Chief Operating Officer; Vice President Science & Development; Group Human Resources & Organization Director; Group General Counsel; Vice President Healthcare Division; Vice President Safety Division; Vice President Energy & Mobility Division; Vice President Transfusion Medicine Division.

<sup>8</sup> L'EBITDA Adj del periodo è calcolato come la somma del reddito operativo e degli ammortamenti e svalutazioni, svalutazioni nette di attività finanziarie, al netto di oneri e proventi straordinari e/o non ricorrenti, in coerenza con i valori riportati nella relazione di bilancio consolidato della Società.

<sup>9</sup> Utilizzando il valore delle azioni alla data di assegnazione.

<sup>10</sup> Remunerazione Complessiva come somma della retribuzione fissa e delle componenti variabili a *target*.

	Componente retributiva e descrizione	Novità 2025
<b>Pay Mix 2025 a target</b>	<p>In linea con i <i>benchmark</i> di mercato l'AD ha una componente variabile della retribuzione preponderante rispetto a quella fissa</p> <p><b>Presidente</b> </p> <p><b>AD</b> </p> <p><b>DRS</b> </p> <p>■ Fisso ■ STI ■ LTI</p>	-
<b>Benefit e allowance</b>	Per AD e DRS sono previsti: l'uso di autovetture aziendali anche ad uso promiscuo, telefonia, computer, supporto alle spese di alloggio, coperture sanitarie e assicurative	-
<b>Bonus non ricorrenti</b>	Altre forme di remunerazione non ricorrenti quali a titolo esemplificativo <i>bonus</i> per progetti strategici, <i>Welcome bonus</i> o <i>Retention payment</i> , contrattualizzate in fase di instaurazione del rapporto di lavoro, con l'obiettivo di attrarre e trattenere i migliori talenti anche in connessione alla perdita di incentivi da parte del precedente datore di lavoro, come meglio definito nel paragrafo K	Esplicitata la procedura per l'eventuale erogazione di forme di remunerazione non ricorrenti
<b>Patti di non concorrenza</b>	Al momento non vi sono patti di non concorrenza in essere con Amministratori o DRS	-

### Summary dei risultati 2024

I seguenti grafici sintetizzano i principali indicatori della *performance* della Società nel corso del 2024, come meglio commentati all'interno della Sezione 2 della presente relazione.

In sintesi la Società chiude il 2024 con una significativa crescita della profittabilità oltre ad una forte generazione di cassa.

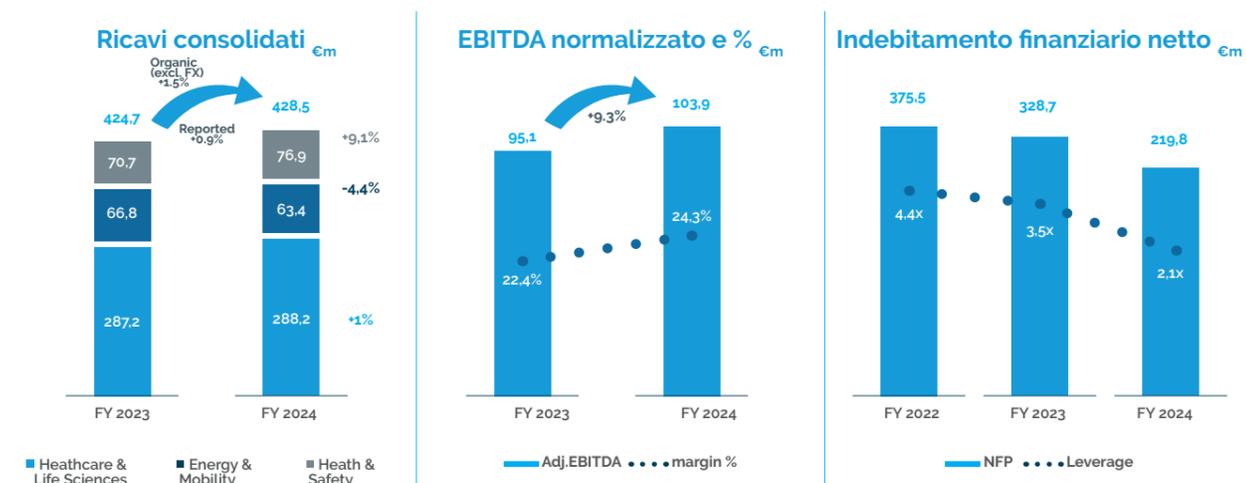
**Ricavi consolidati pari a euro 428,5 milioni, +1,5% rispetto al 2023.**

**Significativo aumento della redditività** con Ebitda normalizzato pari a euro 103,9 milioni, in crescita del 9,3% sull'esercizio precedente con margine in crescita al 24,3% rispetto al 22,4% conseguito nel 2023.

**Utile netto normalizzato** pari a euro 47,7 milioni, in crescita del 52,0% rispetto all'esercizio precedente.

**Indebitamento finanziario netto** pari a euro 219,8 milioni e *leverage* ratio pari a 2,1x, in forte miglioramento rispetto al 3,5x di dicembre 2023.

### Sintesi della performance 2024 della Società

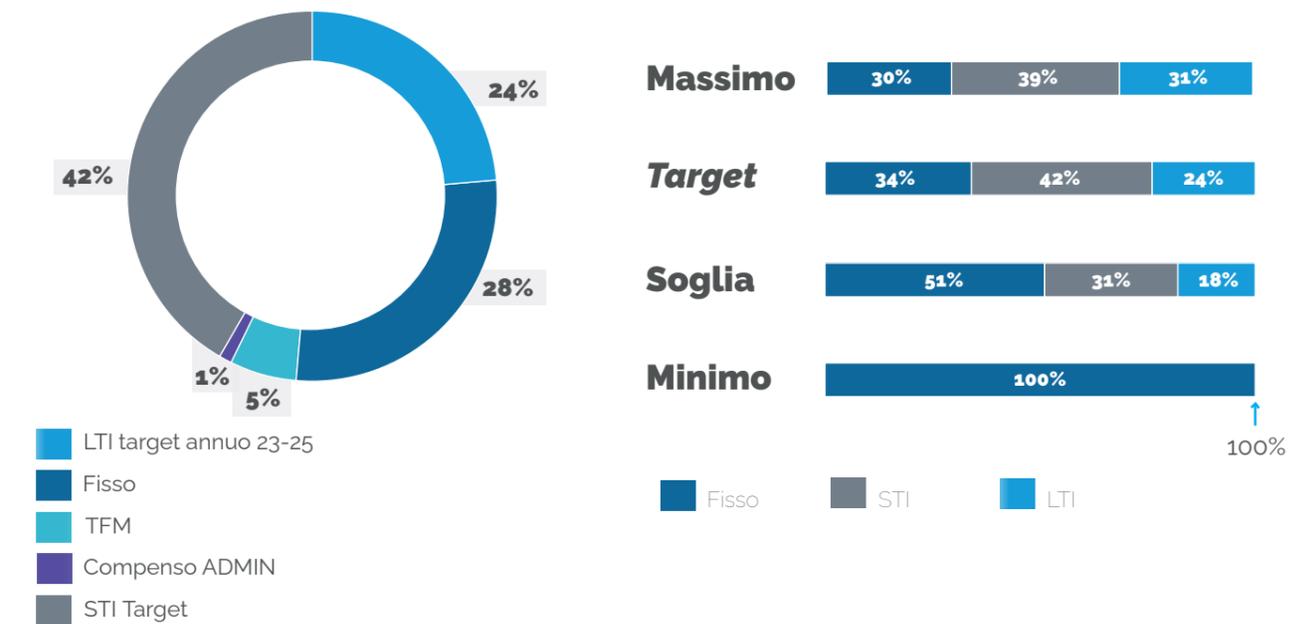


### Pay Mix 2025

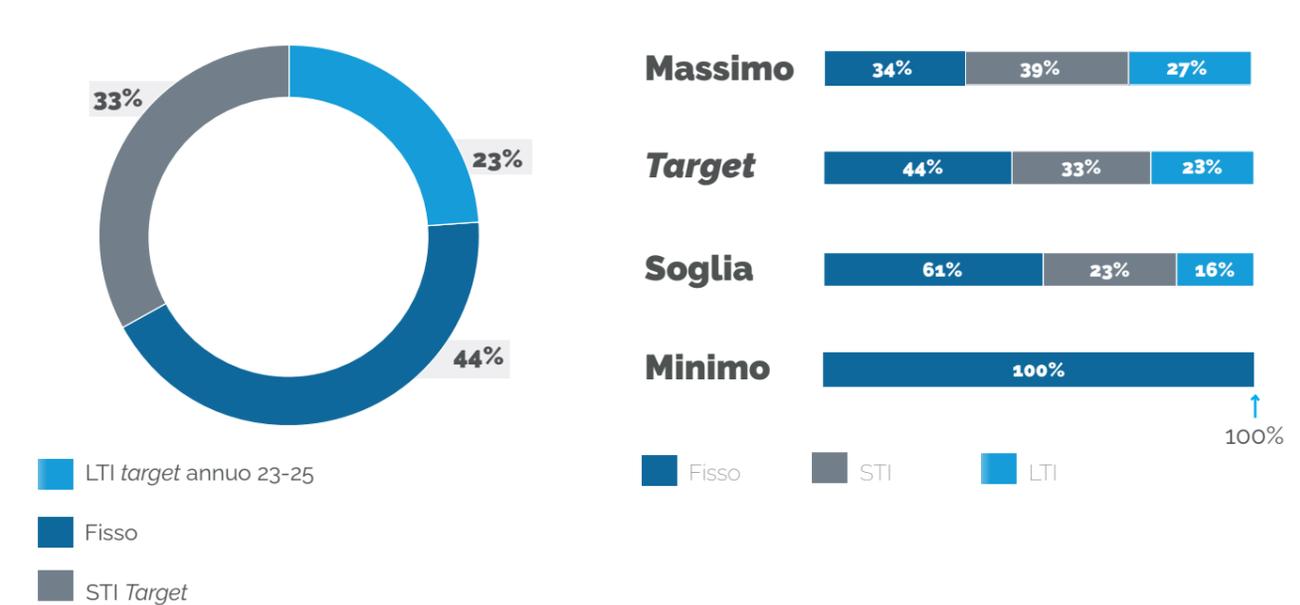
I seguenti grafici rappresentano il *pay mix* teorico con riferimento al livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* al minimo, soglia, *target* e massimo.

In particolare, viene evidenziato il peso medio relativo alle seguenti componenti: retribuzione fissa<sup>11</sup>, Piano STI 2024 e Piano LTI 2023-2025<sup>12</sup>.

### Pay Mix Amministratore Delegato



### Pay Mix Dirigenti con Responsabilità Strategiche



<sup>11</sup> La retribuzione fissa comprende la RAL dei DRS, le componenti del TFM per l'AD e del compenso amministratore per l'AD e per gli Amministratori non esecutivi pari a 20.000€ annui.

<sup>12</sup> Con riferimento ai valori *target* e massimo per il piano LTI 2023-2025 si è utilizzato il valore delle azioni alla data di assegnazione.

## Attività di *engagement* e risultati del voto assembleare

GVS ritiene fondamentale alimentare e mantenere un dialogo aperto e continuo con la propria base azionaria.

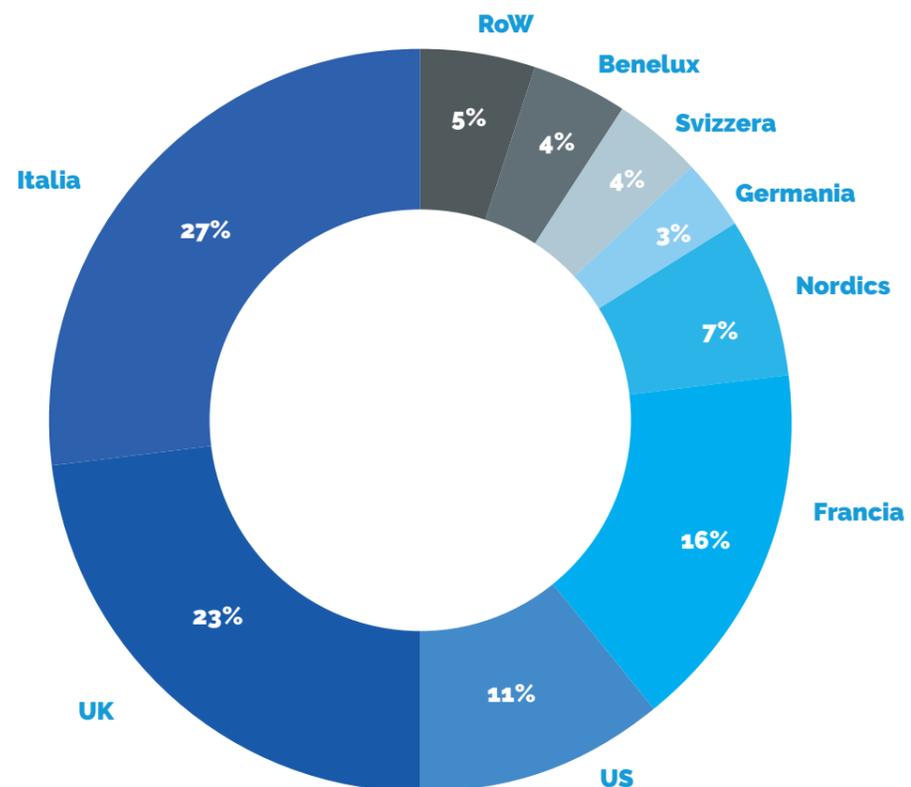
Nel corso del 2024 GVS ha infatti proseguito le numerose iniziative volte al miglioramento dell'attività di *engagement* con i propri investitori. Nello specifico, grande rilievo è stato posto nel rafforzamento del dialogo con gli investitori istituzionali, che rappresentano l'ampia maggioranza della base azionaria del gruppo, attraverso un'attività di *marketing* mirata e sviluppata seguendo le seguenti direttrici:

- miglioramento della qualità delle informazioni e delle analisi finanziarie condivise con il mercato in occasione della pubblicazione dei risultati periodici di Gruppo, massimizzando il dettaglio delle informazioni pubblicate e l'interazione diretta con i partecipanti alle *live video-conference* trimestrali;
- ulteriore rafforzamento del dialogo con gli investitori istituzionali, incrementando la partecipazione del *top management* a *investment conference* e *road-show* dedicati nelle principali piazze finanziarie internazionali.

In riferimento a questa attività, nel corso del 2024 il *top management* di Gruppo ha incontrato 133 investitori istituzionali in 198 incontri, di cui 104 in formato 1-to-1 e 94 in *group meetings*. Nell'ambito di tali incontri, al fine di massimizzare l'efficacia comunicativa e promuovere una maggiore interazione, si è scelto di prediligere gli incontri fisici (166), rispetto alle 32 *video-conference*.

Tali incontri sono avvenuti sia in occasione di *roadshow* dedicati nelle diverse piazze finanziarie internazionali che all'interno di *investor conference* organizzate da primarie banche d'investimento, oltre che in *site visit* agli impianti produttivi del Gruppo GVS.

In termini di distribuzione geografica, la provenienza degli investitori incontrati ricalca pienamente l'obiettivo del Gruppo GVS di massimizzare la copertura dei principali mercati finanziari internazionali ed intercettare capitali da diverse aree geografiche come rappresentato nel grafico.



In relazione ai temi di remunerazione, oltre al dialogo in risposta alle eventuali domande emerse nel contesto dei diversi incontri, è stata posta molta attenzione ai risultati delle votazioni dell'Assemblea degli Azionisti GVS tenutasi in data 7 maggio 2024 sulle tematiche relative alla remunerazione.

In particolare, nel mese di giugno 2024 la Società ha promosso e attivato proattivamente una specifica attività di dialogo diretto con i principali 10 investitori istituzionali dissenzienti, in ragione della percentuale di capitale rappresentato con l'obiettivo di:

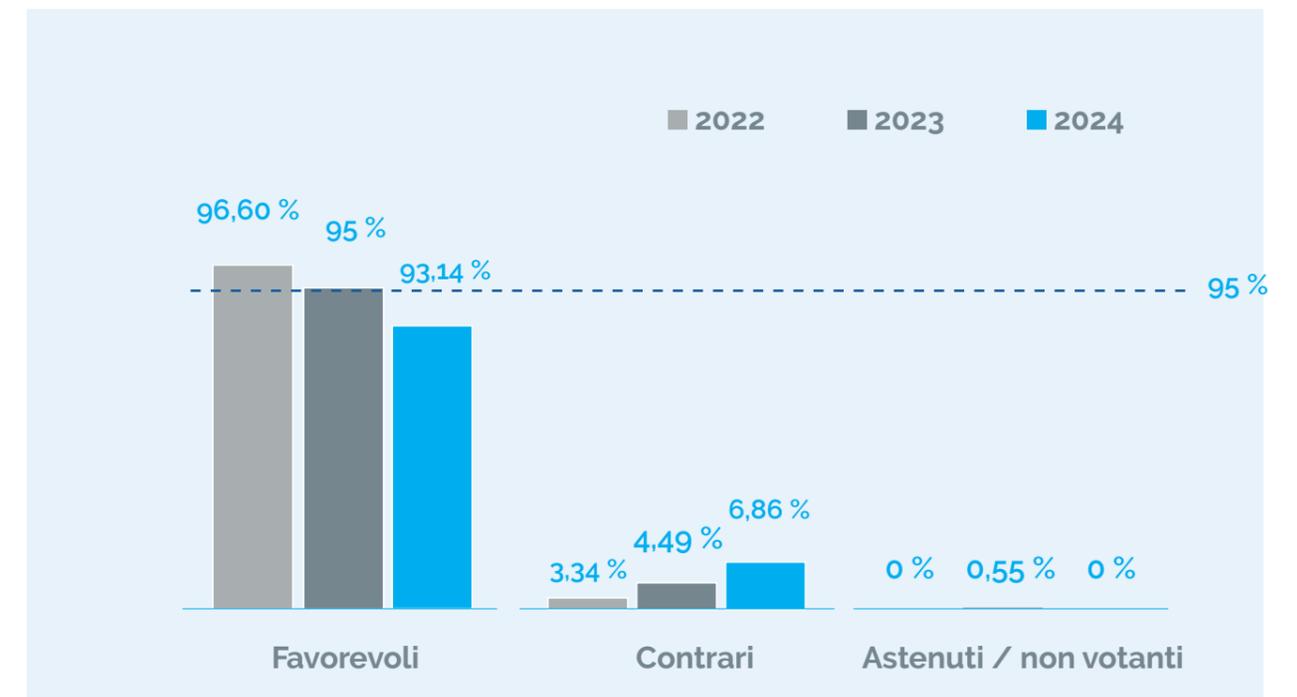
- comprendere le motivazioni sottostanti il voto contrario espresso in sede assembleare e approfondire le osservazioni sulla Politica 2024;
- cogliere spunti di miglioramento per la relazione 2025, in allineamento alle *best practice* di mercato e poter quindi valutare, ove possibile, i correttivi richiesti da parte di tali Azionisti.

Tali *feedback* e attività svolte nel corso dell'anno, nonché i risultati di voto espresso dagli Azionisti, sono elementi tenuti in forte considerazione nella definizione della Politica di remunerazione 2025.

### Esito delle valutazioni del triennio sulla Sezione I

Si riporta l'andamento degli esiti delle votazioni nell'ultimo triennio relativamente alla Relazione sulla Remunerazione (Sezione I).

I risultati di voto raggiunti segnalano l'efficacia della Politica di Remunerazione nel supportare la strategia aziendale e l'utilità di un dialogo costante e aperto con il mercato attestandosi, nell'ultimo triennio, ad un livello medio di voti favorevoli nell'intorno del 95%.



## SEZIONE I - Politica in materia di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La presente Sezione I della Relazione sulla Remunerazione illustra la Politica di Remunerazione della Società in vigore sino alla data di approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025.

La Politica per l'anno 2025 è definita in sostanziale continuità con la Politica dell'anno precedente.

Alla luce delle raccomandazioni contenute nella lettera del Presidente del Comitato Italiano per la *Corporate Governance*, delle indicazioni di investitori e *Proxy Advisors*, nonché delle *best practice* di mercato, sono state apportate alcune novità alla presente Relazione, in ottica di maggior *disclosure* e chiarezza per tutti gli *stakeholder*.

### (A) Novità 2025

Vengono di seguito descritti in maniera sintetica gli elementi di novità della presente Politica di Remunerazione, sia in termini contenutistici sia di informativa. Tali elementi rappresentano il frutto del lavoro di *benchmark* sulla Politica di Remunerazione svolto con il supporto di un *advisor* indipendente, tenendo anche conto dei *feedback* ricevuti dagli investitori, delle raccomandazioni dai *Proxy Advisor* e sempre assicurando la conformità alla normativa vigente:

- introduzione della clausola di *claw-back* anche per il Piano di incentivazione di Breve Termine (STI);
- revisione del perimetro dei DRS a seguito delle modifiche organizzative che vedono un *focus* strategico sul settore *Transfusion Medicine* introducendo il VP della nuova divisione di *business*;
- migliore rappresentazione del quadro di sintesi della Politica di Remunerazione anche integrando le novità della Politica 2025, al fine di facilitare il reperimento di tutte le informazioni fondamentali da parte degli utilizzatori professionali;
- aggiornamento delle informazioni relative alla Politica di sostenibilità dell'azienda attraverso una sintesi del Piano di Sostenibilità 2024-2026 "*Protecting your Tomorrow*", approvato nel corso del 2024 con l'obiettivo di rappresentare come la Politica di Remunerazione ed incentivazione sia sviluppata nell'ottica di creazione valore sostenibile per gli Azionisti;
- incrementato il collegamento tra remunerazione variabile di breve periodo e obiettivi previsti dal Piano ESG della società attraverso l'aggiunta di specifici *target* individuali per alcuni dei DRS, al fine focalizzare l'attuazione degli impegni presi all'interno del Piano di Sostenibilità quali il *pay equity* e gli obiettivi di *climate change*;
- una maggiore informativa in ambito *pay-for-performance*, al fine di meglio rappresentare il principio di collegamento tra *performance* aziendale in termini di EBITDA e remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato;
- maggiore chiarezza delle previsioni contrattuali in caso di cessazione del mandato da parte dell'AD così come dei DRS;
- esplicitata la procedura per l'eventuale erogazione di forme di remunerazione non ricorrenti, in linea con le raccomandazioni del comitato di *corporate governance*;
- aumentato il livello di *disclosure* sugli obiettivi di *performance* individuali previsti dal piano STI 2025 e dai valori di soglia, *target* e *overperformance*;
- revisione generale in termini di struttura dei contenuti e relativa comunicazione, in coerenza con le migliori prassi di mercato in materia di *disclosure*, anche al fine di facilitare il reperimento delle informazioni fondamentali da parte degli utilizzatori professionali;

- progressivo ampliamento delle politiche del Gruppo GVS in favore dei dipendenti. In particolare, si segnala un'estensione della policy di *smart working*, il progressivo ampliamento della popolazione alla quale è garantito un processo di valutazione delle *performance* e *feedback* trimestrale, l'introduzione di nuove policy a livello globale, in particolare relative ai processi di *Onboarding* e di gestione dei *Bonus*, per rispecchiare il *commitment* del Gruppo verso processi strutturati e trasparenti che garantiscano la *diversity, equality & inclusion*;
- rafforzamento del processo strutturato per la gestione dei piani di successione organizzativa per i profili identificati come *top management*, con l'obiettivo di garantire la stabilità e la crescita del Gruppo nel lungo periodo anche attraverso lo sviluppo dei migliori Talenti.

### (B) Collegamento tra strategia e remunerazione

GVS ritiene di primaria importanza disporre di una Politica di Remunerazione che sia collegata, da un lato, alla *performance* economico-finanziaria, dall'altro, al successo sostenibile. Per questo motivo la Società si è dotata di piani di incentivazione di breve e di lungo termine collegati ad indicatori finanziari e non finanziari, rivolti ad indirizzare il *management* verso la creazione di valore nel tempo per gli Azionisti e tutti gli *stakeholder*.

In continuità con gli anni precedenti ed in allineamento alle migliori pratiche di mercato, inoltre, la Politica di Remunerazione promuove lo sviluppo sostenibile prevedendo anche obiettivi di natura non finanziaria connessi al Piano di Sostenibilità.

### Schema rappresentativo del collegamento tra i pilastri strategici e i KPI contenuti nei piani di incentivazione variabile

Pillars Strategici	KPI Strategici inseriti come target nei piani di incentivazione	Piano STI 2025	Piano LTI 2023 - 2025
Crescita continua	Crescita del Fatturato Focus sulla marginalità	✓	✗
Redditività	EBITDA normalizzato e margine Marginalità (incremento prezzi, costi commerciali)	✓	✓
Generazione di cassa	Posizione Finanziaria Netta <i>Free Cash Flow</i>	✓	✓
Creazione di Valore per gli azionisti	<i>Total Shareholder Return</i>	✓	✓
Equilibrio Finanziario	<i>Trade Working Capital</i> Oneri Finanziari netti	✓	✗
Efficienza Operativa	Margine industriale Incidenza del costo del lavoro	✓	✗
Sostenibilità	Qualità dei prodotti immessi sul mercato Salute e sicurezza <i>Climate Change</i> <i>Gender pay equity</i>	✓	✓
Innovazione	# brevetti depositati % di fatturato da nuovi prodotti	✓	✗

## (C) Sostenibilità

GVS crede fermamente nella creazione di valore aggiunto a lungo termine per la società, motivo per cui nel corso del 2024 il Gruppo ha proseguito il proprio percorso di sviluppo sostenibile definendo un Piano pluriennale di Sostenibilità "Protecting your Tomorrow".

Il Piano prevede oltre 100 progetti, relativi a 46 obiettivi collegati ai 4 pilastri centrali della strategia di sostenibilità del Gruppo: *Protecting people*, *Protecting the planet*, *Protecting through innovation* e *Protecting our values*. Gli obiettivi definiti nell'ambito del Piano di Sostenibilità mirano da un lato a rafforzare la gestione e i presidi sui temi di sostenibilità più cruciali, dall'altro a creare le fondamenta per il raggiungimento degli ambiziosi traguardi futuri. Il Piano è stato sviluppato con il coinvolgimento del Comitato Interfunzionale di Sostenibilità, comitato manageriale composto dall'AD e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche che gestiscono le aree aziendali connesse ai temi ESG, ed è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 26 luglio 2024.

### "Protecting your Tomorrow": GVS Sustainability Plan 2024-2026



★ Aree prioritarie

L'impegno verso tali tematiche di sostenibilità si riflette anche nella Politica di Remunerazione in quanto i target ESG inclusi nei piani di incentivazione sia di breve che di lungo periodo sono allineati agli obiettivi del Piano di Sostenibilità.

Nello specifico, per il target ESG inserito nel Piano di incentivazione di Breve Termine (STI), GVS ha deciso di mantenere l'attenzione sul tema della salute e sicurezza, introducendo un nuovo obiettivo di miglioramento del tasso di infortuni sul luogo di lavoro (relativo a dipendenti e lavoratori somministrati) per il 2025.

La sicurezza sul lavoro rappresenta una condizione imprescindibile per lo svolgimento delle attività aziendali e la decisione conferma il forte impegno della Società nella promozione di una solida cultura in ambito salute e sicurezza volta a garantire un ambiente di lavoro sicuro per i lavoratori.

Inoltre, all'interno degli obiettivi individuali del piano STI 2025 dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sono stati aggiunti specifici obiettivi in tema di *gender equity* e cambiamenti climatici, contenuti nel Piano di Sostenibilità. Nello specifico:

- il primo obiettivo è collegato all'analisi del divario retributivo per genere e ruolo al fine di identificare eventuali ulteriori aree di miglioramento;
- il secondo obiettivo, riguarda lo sviluppo di uno studio di fattibilità per la definizione del *target* di riduzione delle emissioni di gas ad effetto serra dirette e indirette (*Scope 1 + Scope 2 + Scope 3*) e delle relative leve di decarbonizzazione.

In merito al Piano di incentivazione variabile di medio-lungo periodo 2023-2025 (c.d. "Long-term Incentive (LTI)"), l'indicatore ESG è legato alla qualità e sicurezza dei prodotti immessi sul mercato, misurato in termini di rapporto tra il numero dei prodotti riconosciuti come non conformi rispetto al totale dei prodotti immessi sul mercato (parti per milione venduto) anch'esso presente all'interno del Piano di Sostenibilità.

Il Piano di Sostenibilità di Gruppo è disponibile in versione integrale sul sito [www.gvs.com](http://www.gvs.com) e la rendicontazione relativa al raggiungimento degli obiettivi è riportata nella sezione "Rendicontazione consolidata di sostenibilità" della Relazione Finanziaria Annuale.

## (D) Governance del processo di Remunerazione

Di seguito vengono riportati gli organi e i soggetti coinvolti nella *governance* del processo di remunerazione, in coerenza con le previsioni normative e con il modello di *governance* del Gruppo GVS.

### Assemblea

I compiti attribuiti all'Assemblea degli Azionisti, limitatamente al tema della remunerazione, sono:

- determinare, all'atto di nomina, il compenso dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- esprimersi con voto vincolante in merito all'approvazione della Prima Sezione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti della Società, ai sensi dell'art. 123-ter TUF;
- esprimersi con voto consultivo in merito all'approvazione della Seconda Sezione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti della Società, ai sensi dell'art. 123-ter TUF.

### Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di GVS in carica alla data della presente Relazione è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti in data 3 maggio 2023, a seguito della scadenza del triennio di mandato 2020-2022 della precedente composizione del Consiglio.

Il Consiglio di Amministrazione di GVS, che rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2025, è composto dai seguenti 9 membri:



**Presidente Indipendente**  
Alessandro Nasi



**Amministratore Delegato**  
Massimo Scagliarini



**Consigliere**  
Grazia Valentini



**Consigliere**  
Marco Scagliarini



**Consigliere**  
Marco Pacini



**Consigliere Indipendente**  
Pietro Cordova



**Consigliere Indipendente**  
Simona Scarpaleggia



**Consigliere Indipendente**  
Michela Schizzi



**Consigliere Indipendente**  
Anna Tanganelli

Al Consiglio di Amministrazione è affidato il compito di definire e approvare, sulla base della proposta formulata dal Comitato Nomine e Remunerazione, la Politica di Remunerazione e sui compensi, da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile, congiuntamente al Comitato Nomine e Remunerazione, della corretta attuazione della Politica di Remunerazione.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione determina:

- la remunerazione del responsabile della funzione *Internal Audit*, su proposta dell'Amministratore Incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, l'Amministratore Delegato Massimo Scagliarini;
- la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, in coerenza con la Politica di Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e, nei limiti del compenso complessivo eventualmente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c. e dell'art. 22 dello statuto.

### Comitato Nomine e Remunerazione

In data 3 maggio 2023, il Consiglio di Amministrazione di GVS ha istituito il Comitato Nomine e Remunerazione per il mandato 2023-2025, composto da tre consiglieri non esecutivi e indipendenti ai sensi del Codice di *Corporate Governance*<sup>13</sup>:

Carica	Nome
Presidente	Simona Scarpaleggia
Consigliere	Pietro Cordova
Consigliere	Michela Schizzi

Tutti i consiglieri nominati possiedono una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive (Raccomandazione n. 26 del Codice).

Al Comitato Nomine e Remunerazione sono affidati, limitatamente al tema della remunerazione, i seguenti compiti:

- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della Politica di Remunerazione;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica per la Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati;
- 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, e monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- esprimere un parere al Consiglio di Amministrazione che delibera in merito alle deroghe. Le deroghe saranno inoltre sottoposte alla disciplina prevista dalla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate, ove applicabile.

Inoltre, il presidente del Comitato Nomine e Remunerazione:

- informa il Consiglio di Amministrazione, alla prima riunione utile, in merito alle proprie riunioni e riferisce con cadenza annuale in merito all'attività svolta;
- riferisce all'Assemblea, con cadenza annuale, in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio circa le modalità di esercizio delle proprie funzioni.

Nel corso dell'Esercizio, alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione di GVS hanno di norma partecipato i componenti del Collegio Sindacale, il *Group HR & Organization Director*, il *Chief Financial Officer* e il *Group General Counsel* per gli argomenti di competenza.

Inoltre, il presidente del Comitato Nomine e Remunerazione:

- informa il Consiglio di Amministrazione, alla prima riunione utile, in merito alle proprie riunioni e riferisce con cadenza annuale in merito all'attività svolta;
- riferisce all'Assemblea, con cadenza annuale, in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio circa le modalità di esercizio delle proprie funzioni.

Nel corso dell'esercizio, alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione di GVS hanno di norma partecipato i componenti del Collegio Sindacale, il *Group Human Resources & Organization Director*, il *Chief Financial Officer* e il *Group General Counsel* per gli argomenti di competenza.

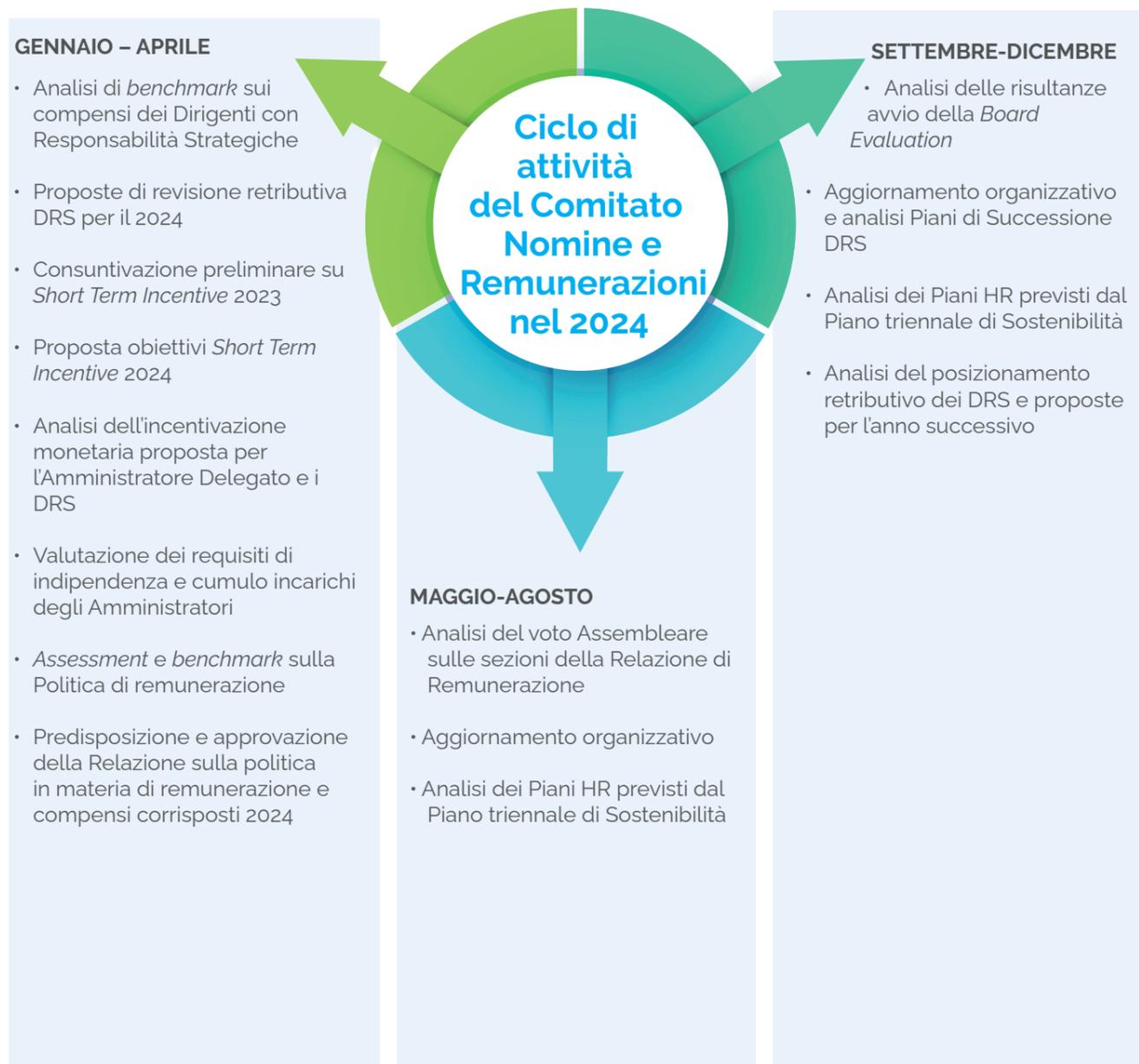
<sup>13</sup> Il Codice di *Corporate Governance* delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, applicabile da parte degli emittenti a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020 e accessibile al pubblico sul sito internet di Borsa Italiana ([www.borsaitaliana.it](http://www.borsaitaliana.it)). ([www.borsaitaliana.it](http://www.borsaitaliana.it)).

## Attività svolte dal Comitato

Per quanto riguarda il 2024, il Comitato Nomine e Remunerazione si è complessivamente riunito n. 7 volte, con una durata media degli incontri di 1 ora e 10 minuti. Alle riunioni del Comitato ha regolarmente partecipato almeno un sindaco effettivo, in particolare 6 dei 7 incontri del Comitato sono stati svolti in congiunta con il Collegio Sindacale.

Il ciclo di attività del Comitato con riferimento ai temi di Remunerazione affrontati nel corso dell'anno è stato in sintesi il seguente:

## Sintesi del ciclo di attività annuali del Comitato in materia di Remunerazione



Per quanto attiene al 2025, il Comitato ha definito un proprio calendario di attività ed ha programmato 8 incontri, di cui 3 già svolti alla data di approvazione della presente relazione.

Le attività già svolte relative ai temi di Remunerazione sono le seguenti:

- definizione del calendario di attività annuale;
- *benchmark* retributivo sul pacchetto dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- *assessment* della relazione sulla remunerazione e proposta di revisione della struttura del documento;
- consuntivazione degli obiettivi STI 2024;
- proposta degli obiettivi STI 2025;
- *benchmark e assessment* sulla Politica di Remunerazione;
- redazione della nuova Politica di Remunerazione e Relazione sui compensi corrisposti;
- informativa sulla corresponsione di *Bonus* non ricorrenti legati alle operazioni straordinarie avvenute;
- proposta di aggiornamento dei *target* previsti dal piano LTI 2023-2025 anche a fronte delle operazioni straordinarie avvenute.

Le attività programmate dal Comitato per il 2025 relative ai temi di remunerazione risultano:

- analisi dei risultati del voto assembleare sulla Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e compensi corrisposti;
- prime riflessioni sull'aggiornamento *benchmark* retributivi per il CdA, i DRS e indicazioni preliminari per la revisione della Politica di Remunerazione 2026;
- *benchmark e prime analisi* per il nuovo piano LTI 2026-2028.

## Collegio Sindacale

Ai sensi dell'articolo 23 dello Statuto, alla data della presente Relazione il Collegio Sindacale è composto da 3 membri effettivi e 2 membri supplenti. Il Collegio Sindacale in carica è stato nominato dall'Assemblea ordinaria dell'Emittente del 3 maggio 2023 per un periodo di 3 esercizi, fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025.

Carica	Nome
Presidente	Maria Federica Izzo
Sindaco effettivo	Francesca Sandrolini
Sindaco effettivo	Giuseppe Farchione

La predisposizione, l'approvazione e l'eventuale revisione della Politica di Remunerazione coinvolge il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, l'Assemblea ordinaria e il Comitato Nomine e Remunerazione.

Nel corso del 2024 il Collegio si è riunito 32 volte oltre ad aver partecipato, in maniera collegiale o rappresentativa, agli incontri dei Comitati e del Consiglio.

## Gestione dei conflitti di interesse

La Società ha adeguato la propria procedura per la disciplina delle operazioni con parti correlate ("Procedura OPC") in data 23 giugno 2021. Alla data della presente Relazione la stessa Procedura OPC ne esenta l'applicazione (i) alle deliberazioni assembleari relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione di GVS, (ii) alle deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo eventualmente determinato dall'Assemblea e (iii) alle deliberazioni assembleari relative ai compensi spettanti ai membri del Collegio Sindacale di GVS.

Inoltre, la Procedura OPC non trova applicazione, fermi gli obblighi di informativa contabile periodica, nei seguenti casi di cui all'articolo 6, comma 6.2 della Procedura OPC:

- (a) ai piani di compensi basati su strumenti finanziari approvati dall'Assemblea di GVS ed alle relative operazioni esecutive; e
- (b) alle deliberazioni, diverse da quelle sopra indicate, in materia di remunerazione degli Amministratori di GVS investiti di particolari cariche nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, a condizione che: (i) GVS abbia adottato una Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea; (ii) nella definizione della Politica di Remunerazione sia stato coinvolto un comitato costituito esclusivamente da Amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti; e (iii) la remunerazione assegnata sia individuata in conformità con tale politica e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali.

## (E) Principi generali della Politica di Remunerazione 2025

La Politica di Remunerazione è stata disegnata con l'intento di perseguire le costanti esigenze di:

- (a) assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore manageriale dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze; assicurare che le retribuzioni corrisposte siano in linea col posizionamento di mercato e perseguire la logica di *equal pay for equivalent work*;
- (b) premiare il raggiungimento di obiettivi di *performance*, legati ad indicatori economico-finanziari di crescita aziendale e a obiettivi non finanziari nonché la loro sostenibilità nel tempo;
- (c) attrarre, trattenere e motivare le risorse dotate delle qualità professionali richieste dalla prospettiva di crescita del *business* del Gruppo GVS<sup>14</sup>, con particolare attenzione alle posizioni considerate chiave per lo sviluppo e la gestione del *business*;
- (d) allineare gli interessi dell'Azienda e del *management* con quelli degli Azionisti; e
- (e) promuovere la creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo.

La Politica di Remunerazione è composta dalle seguenti componenti:

### Componente fissa

Include tutti i compensi fissi annuali, è definita sulla base del peso del ruolo e delle responsabilità all'interno della società ed in allineamento rispetto ai *benchmark* di mercato.

### Componente variabile

Articolata in una componente di breve termine (Piano STI Amministratori e Piano STI DRS) e una componente di medio-lungo termine (Piano di *Performance Shares* 2023-2025), è costruita per remunerare i risultati e focalizzare le azioni del *management* verso il raggiungimento di risultati specifici allineati alla strategia della Società. Le componenti variabili sono legate ai risultati prevedendo soglie minime e *cap* massimi in modo da ridurre o azzerare il proprio valore laddove i *target* non dovessero essere raggiunti e remunerare le *over performance*. Si vedano a riguardo i paragrafi I e J.

<sup>14</sup> Congiuntamente l'Emittente e le società da questa direttamente o indirettamente controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF.

## Altre forme di remunerazione

*Welcome bonus*, *Retention payments* o *bonus* non ricorrenti legati a progetti o risultati non già ricompresi nelle altre forme variabili, al fine di attrarre, trattenere o motivare figure chiave e incentivare all'ingresso in azienda quindi eventualmente anche connessi alla perdita di incentivi da parte del precedente datore di lavoro. Si veda a riguardo il paragrafo K.

Le componenti fissa e variabile della retribuzione sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi di GVS, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta, in linea con l'obiettivo di promuovere una creazione di valore di lungo periodo per tutti gli Azionisti e una crescita sostenibile premiando nel contempo l'impegno per l'ottenimento dei risultati anno su anno.

La Politica di Remunerazione, così come descritta nella presente Relazione, è definita con durata annuale e resterà in vigore (salvo modifiche) sino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025.

## (F) Linee guida per la generalità dei dipendenti

La Politica di Remunerazione per la generalità dei dipendenti è definita con l'obiettivo di attrarre, motivare, premiare e trattenere i migliori talenti sia tecnici che manageriali e viene valutata sulla base di specifici criteri che considerano in particolare: il confronto con il mercato esterno, l'equità interna dell'Azienda, le caratteristiche del ruolo e delle responsabilità attribuite, nonché le competenze distintive delle persone e la loro *performance* e motivazione.

Questa particolare attenzione si riflette in alcuni elementi caratteristici della Politica di Remunerazione per la generalità dei dipendenti di GVS SpA:

- a) la presenza di forme di incentivazione collettive, quali premi di produzione, per legare la remunerazione di tutti i dipendenti alla *performance* aziendale;
- b) la presenza di forme di incentivazione individuale in virtù delle quali i dipendenti sono considerati *eligible* ad un *bonus* annuale stabilito sulla base di obiettivi condivisi con i responsabili di funzione e che consentono un dialogo e *feedback* costante sulle *performance* attese e sull'avanzamento delle attività pianificate. A tal proposito, nel corso del 2024 è stata progressivamente ampliata la popolazione *eligible*;
- c) una politica di *welfare* variegata che prevede per esempio anche la possibilità di conversione dei premi di produzione in crediti *welfare* con un contributo aggiuntivo dell'Azienda pari al 10%;
- d) la presenza di contratti integrativi aziendali di secondo livello, che riconoscono condizioni complessivamente superiori rispetto alle previsioni dei CCNL di riferimento;
- e) la possibilità di lavoro da remoto (*smart working*) e la flessibilità oraria in ingresso e uscita per supportare i dipendenti nella migliore organizzazione del proprio *work-life balance*. In particolare, nel corso del 2024 la policy di *smart working* è stata estesa e garantita a tutta la popolazione aziendale basata in Italia, a ulteriore conferma ed in continuità con le iniziative intraprese dall'azienda in ambito conciliazione vita-lavoro.

Nel corso del 2024 GVS ha inoltre introdotto a livello globale le policy di *Onboarding* e di *Bonus* con l'obiettivo di rendere sempre più chiari e trasparenti i processi interni, supportare un veloce ed efficace inserimento dei nuovi colleghi e focalizzare specifici impegni anche in ambito *diversity, equity & inclusion* attraverso la definizione di processi strutturati.

La retribuzione complessiva della generalità dei dipendenti include diversi *benefit* tra cui l'assicurazione sanitaria e l'iscrizione ad enti bilaterali non obbligatori che garantiscono contributi su vari ambiti (contributo asilo, scuole, libri, nascita figlio, etc.).

La politica attuata in GVS SpA segue le linee guida applicate anche a livello internazionale, con possibili variazioni a seconda della politica locale e delle esigenze e condizioni di lavoro e sociali del Paese di riferimento.

## (G) Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica

In sede di definizione della Politica di Remunerazione, la Società si è avvalsa dell'esperto indipendente Willis Towers Watson per la realizzazione dell'analisi comparativa di mercato in merito alla retribuzione corrisposta ai membri del Consiglio di Amministrazione, agli organi di controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La Società si è inoltre avvalsa del supporto di detto esperto indipendente nella revisione del sistema di incentivazione.

## (H) Società scelte come riferimento per la definizione della Politica Retributiva

La Società monitora regolarmente le principali prassi di mercato, anche tramite l'esecuzione di analisi retributive di *benchmarking*, svolte dalla società di consulenza internazionale indipendente Willis Towers Watson, al fine di verificare la competitività dell'offerta remunerativa.

In particolare, per l'identificazione dei *peer group* sono state selezionate società con dimensioni comparabili a quelle di GVS in termini di:

- fatturato,
- total assets,
- numero dipendenti,
- market cap.

I settori di appartenenza sono in prevalenza di società industriali, spesso BTB, escludendo aziende del settore finanziario e dei servizi.

Sono inoltre state considerate ulteriori caratteristiche quali:

- il grado di internazionalizzazione (Ricavi *extra* europei) e
- l'Assetto proprietario (Azionisti *insider*).

Ai fini delle analisi di mercato svolte per il ruolo di Presidente della Società è stato identificato il seguente *panel*:

### Società di riferimento "peer group"

<b>Avio</b>	<b>Garofalo HC</b>	<b>Safilo Group</b>	<b>Webuild</b>
<b>B.F.</b>	<b>Marr</b>	<b>Unieuro</b>	<b>Wit</b>
<b>Biesse</b>	<b>OVS</b>		

**Per il Presidente**, oltre ai criteri precedenti, è stato utilizzato un *peer group* costituito unicamente da società in cui è presente un presidente non esecutivo. Il *peer group* selezionato risulta paragonabile a GVS in termini dimensionali (fatturato, *total assets*, numero dipendenti, *market cap*).

**Per l'Amministratore Delegato** della Società è stato utilizzato un *peer group* paragonabile a GVS in termini dimensionali, grado di internazionalizzazione e assetto proprietario.

Rispetto al *peer group* generale sono state escluse le Società in cui l'AD è azionista di maggioranza, con un pacchetto di remunerazione disallineato rispetto agli standard di mercato o al Codice di Corporate Governance (per esempio, mancanza di incentivazione di breve e lungo termine). Tale esclusione è coerente con la policy di GVS, che prevede per l'AD un pacchetto retributivo composto dalle 3 componenti di remunerazione fissa, variabile di breve termine e variabile di lungo termine.

### Società di riferimento per l'AD

<b>Biesse</b>	<b>De Nora</b>	<b>PharmaNutra</b>	<b>Saes Getter</b>
<b>Carel</b>	<b>El. En.</b>	<b>Piaggio</b>	<b>Salcef</b>
<b>Datalogic</b>	<b>Intercos</b>	<b>Piovan</b>	<b>Zignago</b>
<b>De Longhi</b>			

**Per gli Amministratori non Esecutivi e per il Collegio Sindacale** è stato adottato il seguente *peer group*, paragonabile a GVS in termini dimensionali, grado di internazionalizzazione e assetto proprietario:

### Società di riferimento per Amministratori non esecutivi e Collegio Sindacale

<b>Antares</b>	<b>Datalogic</b>	<b>Intercos</b>	<b>Saes Getter</b>	<b>Technogym</b>
<b>Biesse</b>	<b>De Longhi</b>	<b>PharmaNutra</b>	<b>Salcef</b>	<b>Tod's</b>
<b>Carel</b>	<b>De Nora</b>	<b>Piaggio</b>	<b>Sol</b>	<b>Zignago</b>
<b>Cementir</b>	<b>El. En.</b>	<b>Piovan</b>		

**Per la revisione della retribuzione dei DRS** è stata utilizzata la metodologia del "Global Grading System (GGS)" certificata a livello internazionale dalla società Willis Towers Watson. Sono stati usati come riferimenti di mercato i valori contenuti nella Indagine retributiva "2024 General Industry Total Rewards Survey - Italy" di Willis Towers Watson che comprende un *panel* di oltre 380 aziende del settore industriale.

## (I) Il Piano di incentivazione variabile di breve periodo - Piano STI 2025

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato un piano di incentivazione c.d. *Short Term Incentive* (il "Piano STI 2025") rivolto all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi del quale l'Amministratore Delegato e i DRS hanno diritto a ricevere un incentivo su base annua, il cui importo è commisurato al raggiungimento di obiettivi annuali di *performance* (sia di gruppo che individuali), di natura finanziaria ed economica oltre a obiettivi non finanziari, quali ad esempio quelli connessi ai temi ESG, alla crescita, alla *performance* commerciale, all'innovazione e alla efficienza operativa.

Il Piano STI 2025, in continuità con quello dello scorso anno, è stato definito sulla base delle evidenze emerse da una specifica attività di *benchmark* esterno svolta dalla società indipendente Willis Towers Watson relativamente alle prassi adottate nel mercato italiano ed estero di settore.

Gli obiettivi nel Piano STI 2025 risultano sostanzialmente in linea con quelli del 2024 e sono stati identificati in allineamento con il piano strategico triennale 2023-2025 e le priorità di lavoro della Società, con un forte *focus* sulla generazione di cassa e sulla redditività.

Il peso di questi obiettivi è specificato nella tabella che segue ed è differente per l'AD, i DRS con responsabilità su funzioni di staff (*CFO, COO, Group HR & Organization Director, Group General Counsel, VP Science & Development*) e i DRS con responsabilità commerciale (i VP delle divisioni commerciali di *business*).

Di seguito uno schema di sintesi degli obiettivi previsti nel Piano STI 2025 e dei loro pesi.

	AD	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	
		DRS Funzioni Staff	DRS Commerciali
<b>A Obiettivo Performance di GRUPPO</b>	<b>90%</b>	<b>60%</b>	<b>30%</b>
- Indicatore 1: <b>EBITDA Adjusted</b>	45%	30%	20%
- Indicatore 2: <b>Free Cash Flow</b>	45%	30%	10%
<b>B Obiettivo ESG di GRUPPO</b>	<b>10%</b>	<b>10%</b>	<b>10%</b>
- Indicatore 1: <b>Salute e Sicurezza</b>	10%	10%	10%
<b>C Obiettivo Performance INDIVIDUALE</b>	<b>-</b>	<b>30%</b>	<b>60%</b>
Indicatore 1:	-	Obiettivi Individuali Specifici e Misurabili	30% Fatturato Divisione
Indicatore 2:	-		20% Performance Commerciale (Incremento prezzi e Costi commerciali)
Indicatore 3:	-		10% Trade Working Capital
<b>Peso totale</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**A** L'obiettivo di **Performance di Gruppo** è relativo al raggiungimento di due *target* di *performance* legati agli indicatori economico finanziari:

- **EBITDA Adjusted (Organico)**: che indica l'EBITDA del periodo calcolato come la somma del reddito operativo e degli ammortamenti e svalutazioni, svalutazioni nette di attività finanziarie, al netto di oneri e proventi straordinari e/o non ricorrenti, in coerenza con i valori riportati nella relazione di bilancio consolidato della Società, netto da eventuali operazioni di M&A concluse in corso d'anno e non rientranti nel *budget* approvato della Società;
- **Free Cash Flow**: che indica la capacità della Società di generare cassa dalla gestione operativa al netto degli interessi (non inclusivi di tutte le differenze cambio), delle tasse e degli investimenti in immobilizzazioni materiali e immateriali contabilizzati di competenza del periodo.

Ogni obiettivo è indipendente e ciascuno concorre alla determinazione del premio in funzione del proprio peso relativo.

Il raggiungimento di tali indicatori determina l'effettiva percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, calcolata per interpolazione lineare con un *cap* al 110% per l'AD ed al 150% per i DRS

La seguente tabella illustra la curva di incentivazione:

	% Raggiungimento <i>target</i> EBITDA Adj	Payout vs <i>Target bonus</i> DRS	Payout vs <i>Target bonus</i> AD
	< 90% del bgt	0%	0%
<b>Soglia</b>	<i>Budget</i> - 10%	50%	50%
<b>Target</b>	100% <i>budget</i>	100%	100%
<b>Massimo</b>	<i>Budget</i> + 5%	150%	110%

	% Raggiungimento <i>target</i> FCF	Payout vs <i>Target bonus</i> DRS	Payout vs <i>Target bonus</i> AD
	< 80% del bgt	0%	0%
<b>Soglia</b>	<i>Budget</i> - 20%	50%	50%
<b>Target</b>	100% <i>budget</i>	100%	100%
<b>Massimo</b>	<i>budget</i> + 15%	150%	110%

Il target di ciascun KPI è definito in linea con le *guidance* fornite agli investitori in relazione al *budget 2025*.

**B** L'obiettivo ESG di Gruppo: a testimonianza del sempre maggiore impegno della Società in questa direzione è previsto un obiettivo comune a tutto il Gruppo connesso agli obiettivi del Piano di Sostenibilità.

In particolare, è previsto un *target* di riduzione dell'indice di infortuni sul luogo di lavoro (relativo a dipendenti e lavoratori in somministrazione) rispetto alla media del triennio precedente come presentato all'interno della Relazione sulla Gestione e calcolato come:

$$n. \text{ totale infortuni (gravi e non gravi) } / \text{ ore lavorate } * 1.000.000$$

La sicurezza sul lavoro è una condizione necessaria e imprescindibile nello svolgimento di tutte le attività aziendali ed è un pilastro centrale nelle priorità di Gruppo.

In virtù della crescita del *footprint* avvenuta negli ultimi anni e dell'andamento degli indici infortunistici, è stato identificato come prioritario continuare a consolidare la cultura della sicurezza e la diffusione di programmi di prevenzione presso tutte le società del Gruppo, anche neoacquisite, anche alla luce delle numerose attività previste per il 2025 aventi impatto rilevante sul *footprint* industriale.

Il peso dell'obiettivo è pari al 10% ed è uguale sia per l'Amministratore Delegato che per i DRS.

	% Raggiungimento Indice infortuni	Payout vs <i>Target bonus</i> DRS	Payout vs <i>Target bonus</i> AD
	> 11% del <i>target</i>	0%	0%
<b>Soglia</b>	<i>Target</i> + 11%	50%	50%
<b>Target</b>	- 6% rispetto alla media del triennio precedente <sup>15</sup>	100%	100%
<b>Massimo</b>	<i>target</i> - 11%	150%	110%

L'obiettivo target è stato calcolato prevedendo un 6% di miglioramento rispetto al triennio dell'anno precedente, confermando un forte impegno nel continuare a rafforzare il presidio e la gestione del tema, condizione necessaria e imprescindibile nello svolgimento di tutte le attività aziendali, con particolare attenzione alle recenti acquisizioni.

<sup>15</sup> Calcolata considerando i dati storici disponibili delle società neoacquisite tra il 2024 e l'inizio 2025.

I valori di soglia e di *over performance* sono pari ad una variazione di +/- 11% del valore *target*.  
L'obiettivo ESG è indipendente e concorre alla determinazione del premio in funzione del proprio peso relativo.

Il raggiungimento di tale indicatore determina l'effettiva percentuale di raggiungimento dell'obiettivo calcolata per interpolazione lineare con un *cap* al 110% per l'AD e al 150% per i DRS.

**C** Gli obiettivi di *performance individuale* hanno un peso del 30% per i DRS con responsabilità sulle funzioni di staff e del 60% per i DRS con responsabilità commerciale, mentre non sono previsti obiettivi individuali per l'Amministratore Delegato.

Per i DRS con responsabilità commerciale gli obiettivi individuali sono definiti in maniera omogenea ed in particolare riguardano:

- Fatturato della divisione, con peso del 30%;
- *Performance Commerciale* (incremento prezzi e gestione dei costi commerciali), con peso del 20%;
- *Trade Working Capital* in %, con peso del 10%.

Per i DRS con responsabilità sulle funzioni di staff, gli obiettivi individuali sono sia di natura progettuale che economico finanziaria ed in particolare riguardano:

- *Trade Working Capital*;
- Oneri finanziari netti;
- Incidenza del margine industriale;
- Incidenza del costo del lavoro;
- Sviluppo prodotto e l'innovazione (numero brevetti depositati, fatturato da nuovi prodotti etc.);
- Completamento di progetti strategici specifici della propria funzione di appartenenza (*focus* su *governance*, *compliance*, sviluppo organizzativo e delle risorse umane etc.);
- Obiettivi ESG in linea con il Piano di Sostenibilità della società, in particolare con *focus* sugli obiettivi di *Pay equity* e di *Climate Change*.

## Sintesi degli obiettivi di *performance individuale* previsti dal Piano STI 2025 per i DRS

VP Funzioni Staff							
	Peso Ob 1	Descrizione Ob 1	Peso Ob 2	Descrizione Ob 2	Peso Ob 3	Descrizione Ob 3	Totale peso Individuale
COO	15%	Incidenza Margine Industriale	10%	<i>Trade Working Capital</i>	5%	<i>Climate Change</i>	30%
CFO	10%	Oneri Finanziari Netti	15%	<i>Trade Working Capital</i>	5%	<i>Climate Change</i>	30%
VP Science & Development	15%	Sviluppo Prodotto - Rispetto dei tempi nel completamento progetti	10%	Sviluppo Prodotto - Nuovi brevetti	5%	<i>Climate Change</i>	30%
Group HR & Organization Director	15%	Incidenza costo del lavoro	10%	Organizzazione e gestione delle risorse umane	5%	<i>Pay equity</i>	30%
Group General Counsel	10%	<i>Governance</i>	10%	<i>Compliance</i>	10%	<i>Legal</i>	30%

VP Commerciali							
	Peso Ob 1	Descrizione Ob 1	Peso Ob 2	Descrizione Ob 2	Peso Ob 3	Descrizione Ob 3	Totale peso Individuale
VP Healthcare	30%	Fatturato per divisione	20%	<i>Performance Commerciale</i> (Incremento prezzi e gestione Costi commerciali)	10%	<i>Trade Working Capital</i>	60%
VP Transfusion Medicine	30%	Fatturato per divisione	20%	<i>Performance Commerciale</i> (Incremento prezzi e gestione Costi commerciali)	10%	<i>Trade Working Capital</i>	60%
VP Energy & Mobility	30%	Fatturato per divisione	20%	<i>Performance Commerciale</i> (Incremento prezzi e gestione Costi commerciali)	10%	<i>Trade Working Capital</i>	60%
VP Safety	30%	Fatturato per divisione	20%	<i>Performance Commerciale</i> (Incremento prezzi e gestione Costi commerciali)	10%	<i>Trade Working Capital</i>	60%

Ogni DRS ha obiettivi individuali definiti in modo specifico e misurabile.

Ogni obiettivo è indipendente e ciascuno concorre alla determinazione del premio in funzione del proprio peso relativo.

Il raggiungimento di tali indicatori determina l'effettiva percentuale di raggiungimento dell'obiettivo calcolata per interpolazione lineare relativamente ai *target* numerici o in relazione all'obiettivo grado di raggiungimento per i *target* di natura progettuale (con una scala 0% - 50% - 100% - 150%).

## Sintesi complessiva degli obiettivi previsti dal Piano STI 2025 con dettaglio dei pesi e dei valori di performance attesi

Obiettivo	% Raggiungimento			Peso dell'obiettivo		
	SOGLIA	TARGET	OVER PERFORMANCE	AD	DRS Funzioni Staff	DRS Divisioni Commerciali
EBITDA <i>Adjusted</i> (Organico)	<i>budget</i> -10%	100% del <i>budget</i>	<i>budget</i> +5%	45%	30%	20%
<i>Free Cash Flow</i>	<i>budget</i> -20%	100% del <i>budget</i>	<i>budget</i> +15%	45%	30%	10%
ESG Salute e Sicurezza	<i>target</i> +11%	-6% vs media triennio	<i>target</i> -11%	10%	10%	10%
<b>PESO OBIETTIVI DI GRUPPO</b>				<b>100%</b>	<b>70%</b>	<b>40%</b>
Fatturato della divisione						30%
Incremento Prezzi						10%
Costi commerciali della divisione						10%
<i>Trade Working Capital</i>	<i>budget</i> -8%	100% del <i>budget</i>	<i>budget</i> +8%		x	10%
Margine Industriale	<i>budget</i> -5%	100% del <i>budget</i>	<i>budget</i> +3%		x	
Oneri finanziari netti	<i>budget</i> +10%	100% del <i>budget</i>	<i>budget</i> -10%		x	
Sviluppo nuovi brevetti		# brevetti depositati			x	
Fatturato generato da nuovi prodotti		Rispetto dei tempi di <i>budget</i>			x	
Incidenza del costo del Lavoro su fatturato	<i>budget</i> +5%	100% del <i>budget</i>	<i>budget</i> -3%		x	
Obiettivi progettuali ambito sviluppo e organizzazione		Completamento dei progetti nel rispetto di tempi e costi			x	
Obiettivi progettuali ambito Compliance e Governance		Completamento dei progetti nel rispetto di tempi e costi			x	
ESG - Climate Change		Completamento dei progetti nel rispetto di tempi e costi			x	
ESG - Pay Equity		Completamento dei progetti nel rispetto di tempi e costi			x	
<b>PESO OBIETTIVI INDIVIDUALI:</b>					<b>30%</b>	<b>60%</b>
<b>PESO TOTALE</b>				<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## (J) Il Piano di Incentivazione variabile di medio-lungo periodo - Piano LTI 2023-2025

In data 3 maggio 2023 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato il piano di incentivazione variabile di medio - lungo termine denominato "Piano di Performance Shares GVS 2023-2025" (il "Piano di Performance Shares 2023-2025" o anche il "Piano"), finalizzato a incentivare e trattenere le risorse chiave del Gruppo.

In data 21 marzo 2023, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Documento Informativo relativo al Piano stesso i cui valori sono presentati all'interno di questa Politica per la remunerazione.

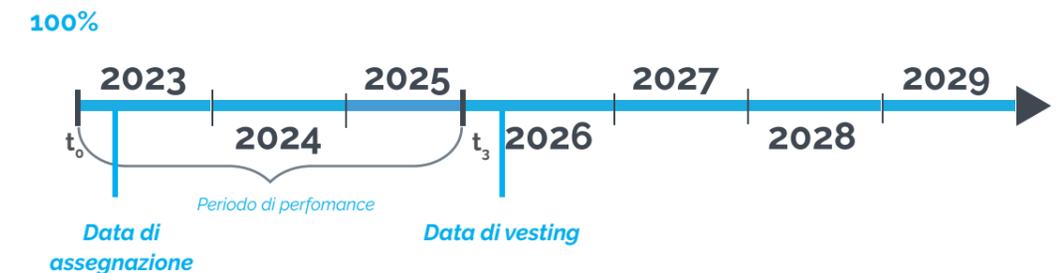
Per ulteriori informazioni si rimanda al Documento Informativo del suddetto piano che è pubblicato nel sito internet della Società alla sezione *Governance* (<https://www.gvs.com/it/governance/assemblea-degli-Azionisti/>).

I beneficiari del Piano, alla data della presente relazione, sono l'Amministratore Delegato della Società, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e selezionate figure manageriali, come individuate anche in più volte, dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, successivamente alla delibera dell'Assemblea degli Azionisti.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di proporre, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, ulteriori Beneficiari in caso di modifiche della struttura organizzativa del Gruppo o di assunzione di nuovi Dirigenti con Responsabilità Strategiche o figure manageriali nell'arco del Piano, fermo restando il numero massimo di azioni attribuibili ai Beneficiari.

Il Piano di *Performance Shares 2023-2025* prevede l'attribuzione gratuita ai Beneficiari del diritto condizionato, gratuito e non trasferibile per atto *inter vivos* a ricevere, al termine di un periodo di *vesting* fissato al 31 dicembre 2025, fino a un massimo di complessive 1.400.000 azioni ordinarie della Società (estendibile fino ad un massimo di 2.300.000 azioni nel caso di inclusione di ulteriori Beneficiari), in costanza di rapporto con le società del Gruppo e in relazione al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* a livello consolidato.

### Piano Chiuso



A seguito dell'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea del 3 maggio 2023, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito il numero di azioni *target* da assegnare, distinto per categorie di Beneficiari tra loro omogenee (quanto a strategicità del ruolo ricoperto, responsabilità del Beneficiario, grado di esposizione al mercato, impatto della rispettiva attività a beneficio di tutto il Gruppo e livelli retributivi) entro i *range* percentuali, in termini di rapporto con la remunerazione fissa, indicati nella presente Politica di Remunerazione.

I KPI definiti nel Piano sono i seguenti:

- **EBITDA margin Adjusted**<sup>16</sup> (con peso del 30% nella determinazione del numero di azioni complessivamente assegnabili);

<sup>16</sup> Rapporto tra EBITDA *adjusted* e Fatturato *adjusted*, calcolato come la somma del reddito operativo e degli ammortamenti e svalutazioni, svalutazioni nette di attività finanziarie, al netto di oneri e proventi straordinari e/o non ricorrenti in coerenza con i valori riportati nella relazione di bilancio consolidato della Società; e (ii) il Fatturato *adjusted* calcolato in coerenza con i valori riportati nella relazione di bilancio consolidato della Società.

- **Posizione Finanziaria Netta (PFN) di fine periodo**<sup>17</sup> (con peso del 30%);
- **Total Shareholder Return (TSR) relativo** rispetto all'andamento dell'indice FTSE Italia Mid Cap (con peso del 20%);
- **Indicatore ESG** legato alla qualità e sicurezza dei prodotti immessi sul mercato (con peso del 20%). L'indicatore viene misurato in termini di rapporto tra il numero dei prodotti riconosciuti come non conformi rispetto al totale dei prodotti immessi sul mercato (Parti per milione venduto).

Il target di ciascun KPI economico finanziario è definito in linea con le *guidance* fornite agli investitori in relazione al Piano 2023-2025.

Gli obiettivi - da raggiungersi da parte della Società a livello consolidato alla fine del periodo di *vesting* - saranno valutati in maniera indipendente. L'Attribuzione delle azioni a ciascun Beneficiario del Piano è subordinata al raggiungimento da parte della Società di almeno uno degli obiettivi di *performance*.

I *target* sottesi agli obiettivi di *performance* oggetto del Piano sono strettamente interconnessi a quelli del piano industriale 2023-2025 approvato dal CdA della Società in data 20 settembre 2023.

Fermi dunque i c.d. *KPI* di cui sopra, gli specifici *target* numerici associati a ciascun obiettivo di *performance* ed i relativi valori di soglia e *overperformance* sono definiti in coerenza con le *guidance* fornite agli investitori.

I suddetti *target* sono stati approvati dal CdA del 13 dicembre 2023 e aggiornati dal CdA del 24 marzo 2025 al fine di recepire gli impatti delle operazioni straordinarie avvenute successivamente alla data del 20 settembre 2023.

#### Sintesi degli obiettivi previsti dal Piano LTI 2023-2025 con dettaglio dei pesi e dei valori di performance attesi

KPI	Peso	Soglie
○ EBITDA % (media del risultato cumulato 3 anni)	30%	Min: <i>target</i> - 4%  <i>Target</i> : in linea con <i>guidance</i> 23-25  Max: <i>target</i> + 2%
○ PFN (Fine periodo)	30%	Min: <i>target</i> + 10 mio€  <i>Target</i> : in linea con <i>guidance</i> 23-25  Max: <i>target</i> - 10mio €
○ TSR	20%	Min: -10%  <i>Target</i> : = FTSE Italia <i>Mid Cap</i>  Max: + 10%
○ Difettosità (ppm) Qualità dei prodotti immessi sul mercato (fine periodo 25)	20%	Min: +10%  <i>Target</i>  Max: -10%

Il Consiglio di Amministrazione ha definito il numero di azioni attribuite a ciascun Beneficiario, ridotto o maggiorato secondo il livello di raggiungimento degli obiettivi, fermo restando che, in ogni caso, quale che sia il livello di c.d. *over performance* eventualmente conseguito, il numero complessivo di azioni attribuite a ciascun Beneficiario non può superare il 150% del suo numero *target* di azioni.

<sup>17</sup> Posizione Finanziaria Netta così come determinata secondo le indicazioni della Comunicazione CONSOB del 28 luglio 2006 in coerenza con i valori riportati nella relazione di bilancio consolidato della Società.

Le azioni a servizio del Piano di *Performance Shares 2023-2025* sono rivenienti in parte da azioni proprie detenute di volta in volta in portafoglio dalla Società, in parte da uno o più aumenti gratuiti del capitale ai sensi dell'art. 2349, primo comma, c.c.

Il Piano di *Performance Shares 2023-2025* prevede che le azioni attribuite a ciascun Beneficiario siano sottoposte a un vincolo di indisponibilità dalla data di effettiva consegna delle stesse. In particolare, in coerenza con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, l'Amministratore Delegato, gli Amministratori Esecutivi ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche avranno l'obbligo di detenere continuativamente un numero di azioni pari al 50% di quelle oggetto di assegnazione fino alla scadenza di 24 mesi dalla data di Attribuzione, al netto delle azioni cedibili per il pagamento degli oneri di legge applicabili.

Quanto alle sorti dei diritti connessi al Piano in caso di cessazione del rapporto di lavoro in essere con il Beneficiario, il Piano di *Performance Shares 2023-2025* prevede, in linea generale, la perdita di ogni diritto in caso di cessazione del rapporto prima dell'Attribuzione delle azioni, salvo che per alcune ipotesi di c.d. "good leaver", in cui è previsto il mantenimento dei diritti in misura riproporzionata *pro rata temporis*, come più diffusamente indicato nel documento informativo (pubblicato nel sito internet della Società alla sezione "Governance" <https://www.gvs.com/it/governance/assemblea-degli-Azionisti/>), cui si fa rinvio.

#### (K) Altre forme di remunerazione non ricorrenti

Al fine di attrarre, trattenere o motivare figure chiave, può essere fatto ricorso a strumenti specifici, tra cui, a titolo esemplificativo:

- **Welcome bonus**, che possono essere riconosciuti in fase di instaurazione del rapporto ed una volta soltanto per ciascun soggetto, in quanto funzionali ad incentivare l'instaurazione del rapporto ed eventualmente anche connessi alla perdita di incentivi da parte del precedente datore di lavoro. La relativa erogazione può eventualmente essere subordinata alla permanenza in servizio per un periodo determinato ed essere differita nel tempo rispetto alla data di ingresso in azienda;
- **Retention payments**, collegati alla stabilità del rapporto nel tempo (ossia importi che maturano subordinatamente alla permanenza in servizio sino al termine di un determinato periodo o alla conclusione di un qualche progetto od operazione) o patti di stabilità (ossia impegni del manager a non recedere dal rapporto, a fronte di un corrispettivo e con eventuali penali in caso di recesso). Piani di stabilità possono essere definiti anche in connessione alla perdita di incentivi da parte del precedente datore di lavoro al fine di attrarre i nuovi candidati;
- **Bonus** non ricorrenti, aggiuntivi rispetto a quanto derivante dai piani STI e LTI, in relazione a operazioni e/o progetti aventi rilevanza strategica e/o risultati straordinari, di significatività tale da impattare in maniera sostanziale sull'attività della Società e/o sulla relativa redditività e in quanto tali insuscettibili di trovare adeguata risposta nei citati ordinari sistemi di remunerazione variabile. La misura di tali eventuali erogazioni è collegata alla remunerazione fissa del beneficiario ed è determinata tenendo conto degli importi di remunerazione variabile già riconosciuti a quest'ultimo nell'ambito degli ordinari sistemi di incentivazione.

Tali componenti aggiuntive della remunerazione possono essere corrisposte dalla Società, su proposta dell'Amministratore Delegato, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, e del Collegio Sindacale (per quanto di competenza), in merito all'adeguatezza del processo adottato, a fronte di casistiche eccezionali e non ricorrenti quali ad esempio:

- necessità di *retention* di figure chiave per il *business*;
- necessità di *attraction* di personale qualificato anche in relazione alla perdita remunerazione o incentivi non ancora erogati dal precedente datore di lavoro;
- realizzazione di progetti straordinari come a titolo esemplificativo riorganizzazioni aziendali, progetti di trasformazione o implementazione di nuove tecnologie o processi *core* con effetti tangibili su crescita, efficienza o posizionamento competitivo;
- finalizzazione di operazioni straordinarie strategiche quali ad esempio operazioni di acquisizione, cessione o fusione accordi o *partnership* internazionali.

## (L) Politica di Remunerazione del Presidente, degli Amministratori non esecutivi, dei membri dei Comitati e del Collegio Sindacale

Viene di seguito rappresentata in dettaglio la remunerazione degli Amministratori, dei membri dei comitati e del collegio nel rispetto di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione per il mandato 2023-2025.

Organo	Carica	Compenso (fisso annuo lordo)
Consiglio di Amministrazione	Presidente	120.000€ <sup>18</sup>
	Amministratori Non Esecutivi	20.000€
Comitato Controllo, Rischi, Sostenibilità e Parti correlate	Presidente	20.000€
	Membri	10.000€
Comitato Nomine e Remunerazione	Presidente	20.000€
	Membri	10.000€
Collegio Sindacale	Presidente	35.000€
	Membri	30.000€

- La remunerazione del **Presidente del CdA** prevede un compenso fisso onnicomprensivo stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 15 maggio 2023.

Sono previsti rimborsi spese in ragione dei costi sostenuti per la carica ricoperta.

Il *benchmark* ha evidenziato un posizionamento in linea con la mediana di mercato.

- La remunerazione spettante agli **Amministratori non Esecutivi** della Società in carica è determinata in misura fissa ed è commisurata all'impegno richiesto, anche in relazione alla partecipazione ai Comitati consiliari.

La remunerazione di tali Amministratori non Esecutivi non è legata né ai risultati economici né ad obiettivi specifici della Società e gli stessi non sono destinatari di alcun piano di incentivazione.

Il *benchmark* ha evidenziato un posizionamento complessivamente allineato rispetto a quello del mercato.

- La remunerazione del **Collegio Sindacale** è commisurata alla competenza, alla professionalità, all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.

Il compenso è stato determinato in data 3 maggio 2023 dall'Assemblea ordinaria e risulta allineato al *benchmark* di mercato, con posizionamento tra la mediana ed il terzo quartile.

<sup>18</sup> Inclusivi dei 20.000€ per la carica di amministratore.

## (M) Politica di Remunerazione dell'Amministratore Delegato

La remunerazione dell'Amministratore Delegato, in linea con i *benchmark* di mercato, si compone di una componente fissa, di una componente variabile di breve termine e di una componente variabile di lungo periodo.

### Amministratore Delegato – Massimo Scagliarini

Componente fissa	20.000€, emolumento in qualità di amministratore, 620.000€, emolumento in qualità di AD.
TFM	124.000€ (pari al 20% del compenso fisso in qualità di AD).
Componente variabile di breve periodo STI 2025	930.000€ ovvero il 150% del compenso fisso in qualità di AD in caso di raggiungimento delle <i>performance target (target bonus)</i> , 1.023.000€ ovvero il 165% del compenso fisso in qualità di AD, in caso di <i>over performance (cap)</i> .  Legata esclusivamente ad obiettivi economico finanziari e indicatori ESG. Indicatori e pesi come dettagliati nel paragrafo J e schematizzati di seguito.
Componente variabile di lungo periodo LTI 2023-2025	Peso LTI a <i>target</i> pari all'24% <sup>19</sup> della remunerazione complessiva a <i>target</i> e pari all'87% <sup>20</sup> dell'emolumento fisso in qualità di AD.  Indicatori e pesi come dettagliati nel paragrafo J e schematizzati di seguito.

### Sintesi degli obiettivi previsti dal Piano STI 2025 e dal piano LTI 23/25 per l'Amministratore Delegato

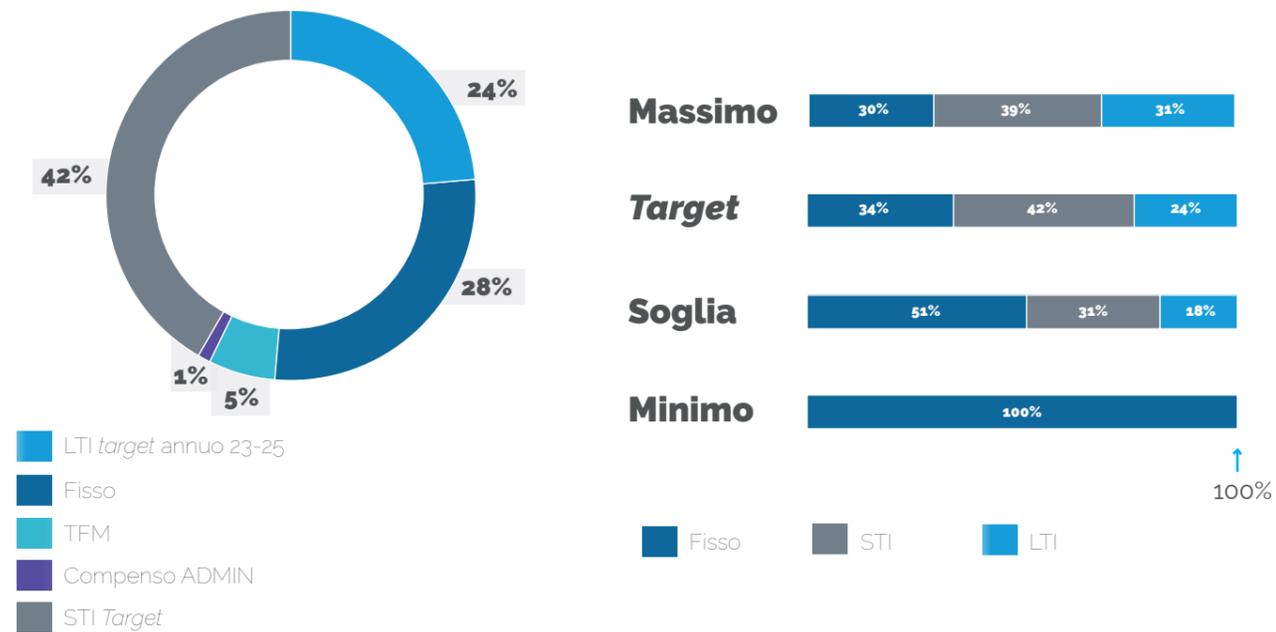
		STI 2025	LTI 2023 - 2025	
A	<b>Obiettivo Performance di GRUPPO</b>	90%	1	<b>EBITDA Adj margin (%)</b> 30%
	- Indicatore 1: <b>EBITDA Adjusted</b>	45%	2	<b>PFN fine Periodo</b> 30%
	- Indicatore 2: <b>Free Cash Flow</b>	45%	3	<b>TSR Relativo</b> 20%
B	<b>Obiettivo ESG di GRUPPO</b>	10%	4	<b>ESG Qualità</b> 20%
	- Indicatore 1: <b>Salute e Sicurezza</b>	10%		

L'incidenza della componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato derivante dal Piano STI 2025 sulla remunerazione annua complessiva rappresenta una percentuale variabile pari a *target* a circa il 42% della sua remunerazione annua complessiva, mentre l'incidenza annuale della quota legata al piano LTI 23-25 rappresenta a *target* circa il 24% della remunerazione annua complessiva.

<sup>19</sup> A tal fine viene utilizzato il valore delle azioni alla data di assegnazione dei diritti diviso per la retribuzione complessiva a *target*.

<sup>20</sup> A tal fine viene utilizzato il valore delle azioni alla data di assegnazione dei diritti diviso per l'emolumento in qualità di AD.

### Grafico incidenza delle voci che compongono, a target, la retribuzione complessiva dell'Amministratore Delegato



### (N) Politica di Remunerazione dei DRS

L'azienda individua quali **Dirigenti con Responsabilità Strategiche** (DRS) i soggetti che hanno il potere e la responsabilità - direttamente o indirettamente - della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, secondo la definizione di cui all'Allegato 1 del Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate.

Alla data della presente Relazione, e quindi fatto salvo mutamenti in organico ovvero nuove nomine in corso di anno, la Società ha individuato i seguenti ruoli organizzativi, che rappresentano i Dirigenti della prima linea dell'Amministratore Delegato, aventi Responsabilità Strategiche:

- Chief Financial Officer;
- Chief Operating Officer;
- VP Science & Development;
- Group HR & Organization Director;
- Group General Counsel;
- VP Healthcare Division;
- VP Safety Division;
- VP Energy & Mobility Division;
- VP Transfusion Medicine Division.

A seguito della revisione della struttura organizzativa di primo livello, il perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato rivisto con l'introduzione della figura di *Vice President Transfusion Medicine Division* a decorrere dal 1° gennaio 2025 e l'uscita dalla Società del *Chief Marketing Officer*, il cui ruolo non è stato sostituito. Pertanto, il perimetro dei DRS è alla data della presente relazione costituito da 9 titolari.

### Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Componenti della Remunerazione

<b>Componente fissa (RAL)</b>	Determinata sulla base di appositi <i>benchmark</i> di mercato e considerando anche l'esperienza, il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità assegnate a ciascun DRS.
<b>Componente variabile di breve periodo STI 2025</b>	A seconda del singolo DRS interessato (e relativo ruolo): <ul style="list-style-type: none"> <li>- tra il 50% ed il 100% della RAL in caso di raggiungimento delle <i>performance target</i> (<i>target bonus</i>),</li> <li>- tra il 75% ed il 150% della RAL, in caso di <i>over performance</i> (<i>cap</i>).</li> <li>- Indicatori e pesi come descritti nel paragrafo I e schematizzati di seguito.</li> </ul>
<b>Componente variabile di lungo periodo LTI 2023-2025</b>	Come determinato dal CdA a seguito dell'approvazione del Piano e mediamente pari al 23% <sup>21</sup> della RAL, con una percentuale compresa tra il 16% ed il 30% a seconda del singolo DRS interessato (e relativo ruolo). <p>La curva di <i>payout</i> varia da 0% al 150% in caso di <i>over performance</i>.</p> <p>Indicatori e pesi come descritti nel paragrafo J e schematizzati di seguito.</p>
<b>Altre forme di remunerazione "Una Tantum"</b>	Determinati in fase di instaurazione del rapporto di lavoro al fine di attrarre e trattenere i migliori talenti sotto forma di <i>Welcome Bonus</i> e/o <i>Retention payment</i> come meglio dettagliato al paragrafo K.

**Piano STI 2025:** I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono Beneficiari del Piano STI 2025 ai sensi del quale tali soggetti hanno diritto a ricevere un incentivo su base annua il cui importo è commisurato al raggiungimento di obiettivi come descritto all'interno della sezione I del documento e sintetizzato nello schema a seguire.

### Sintesi degli obiettivi previsti dal Piano STI 2025 per i DRS

		STI 2025	
		DRS Funzioni Staff	DRS Commerciali
<b>A</b>	<b>Obiettivo Performance di GRUPPO</b>	<b>60%</b>	<b>30%</b>
	- Indicatore 1: <b>EBITDA Adjusted</b>	30%	20%
	- Indicatore 2: <b>Free Cash Flow</b>	30%	10%
<b>B</b>	<b>Obiettivo ESG di GRUPPO</b>	<b>10%</b>	<b>10%</b>
	- Indicatore 1: <b>Salute e Sicurezza</b>	10%	10%
<b>C</b>	<b>Obiettivo performance INDIVIDUALE</b>	<b>30%</b>	<b>60%</b>
	<b>Peso complessivo</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

<sup>21</sup> A tal fine viene utilizzato il valore delle azioni alla data di assegnazione dei diritti.

Il raggiungimento del risultato del *target* è legato al raggiungimento degli obiettivi definiti ed è variabile all'interno di soglie secondo la curva meglio descritta nel paragrafo I "Il Piano STI 2025".

Gli obiettivi individuali sono connessi alla specificità del ruolo di ciascuno ed in particolare:

- Per i DRS con ruolo commerciale riguardano:

- il Fatturato della divisione;
- la *performance* commerciale (incremento prezzi e gestione dei costi commerciali);
- il *Trade Working Capital* (TWC).

- Per i DRS con responsabilità sulle funzioni di staff, gli obiettivi individuali sono sia di matrice progettuale che numerica, definiti in modo specifico e misurabile e possono essere collegati a: circolante, oneri finanziari, incidenza del costo del lavoro sul fatturato, obiettivi progettuali sulla *governance*, sulla *compliance*, sullo sviluppo prodotto, sullo sviluppo organizzativo e delle risorse umane, nonché obiettivi in ambito ESG legati alle scadenze del Piano di Sostenibilità approvato dalla Società ed in particolare in ambito *Climate Change* e *Pay equity*

### Rappresentazione sintetica degli obiettivi individuali previsti per i DRS dal Piano STI 2025 per i DRS

DRS Funzioni Staff							
	Peso Ob 1	Descrizione Ob 1	Peso Ob 2	Descrizione Ob 2	Peso Ob 3	Descrizione Ob 3	Totale peso Individuale
COO	15%	Incidenza Margine Industriale	10%	<i>Trade Working Capital</i>	5%	<i>Climate Change</i>	30%
CFO	10%	Oneri Finanziari Netti	15%	<i>Trade Working Capital</i>	5%	<i>Climate Change</i>	30%
VP Science & Development	15%	Sviluppo Prodotto - Rispetto dei tempi nel completamento progetti	10%	Sviluppo Prodotto - Nuovi brevetti	5%	<i>Climate Change</i>	30%
Group HR & Organization Director	15%	Incidenza costo del lavoro	10%	Organizzazione e gestione delle risorse umane	5%	<i>Pay equity</i>	30%
Group General Counsel	10%	<i>Governance</i>	10%	<i>Compliance</i>	10%	<i>Legal</i>	30%

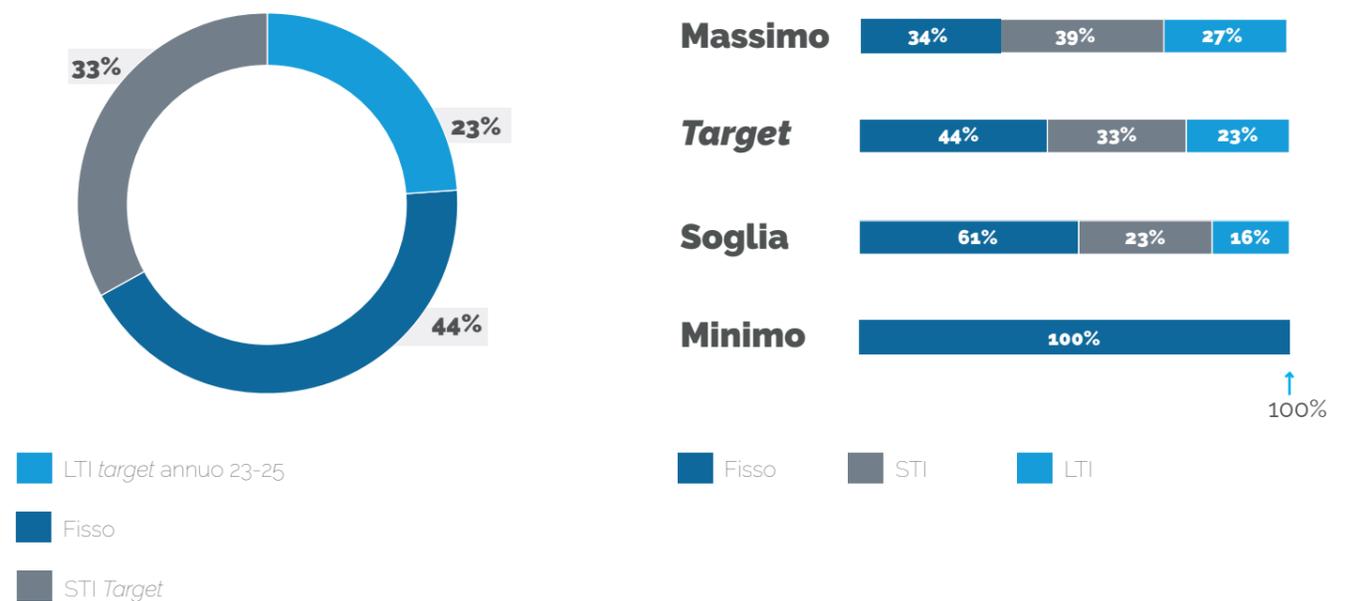
DRS Commerciali							
	Peso Ob 1	Descrizione Ob 1	Peso Ob 2	Descrizione Ob 2	Peso Ob 3	Descrizione Ob 3	Totale peso Individuale
VP Healthcare	30%	Fatturato per divisione	20%	<i>Performance Commerciale della divisione</i>	10%	<i>Trade Working Capital</i>	60%
VP Transfusion Medicine	30%	Fatturato per divisione	20%	<i>Performance Commerciale della divisione</i>	10%	<i>Trade Working Capital</i>	60%
VP Energy & Mobility	30%	Fatturato per divisione	20%	<i>Performance Commerciale della divisione</i>	10%	<i>Trade Working Capital</i>	60%
VP Safety	30%	<i>Fatturato per divisione</i>	20%	<i>Performance Commerciale della divisione</i>	10%	<i>Trade Working Capital</i>	60%

**Piano LTI 2023-2025:** Come rappresentato nel paragrafo J, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono Beneficiari di un piano di incentivazione c.d. *long term incentive* ai sensi del quale tali soggetti hanno diritto a ricevere un numero di azioni, base annua il cui importo è commisurato al raggiungimento di obiettivi, come sintetizzato nello schema a seguire.

### Sintesi degli obiettivi previsti dal Piano LTI 23/25 per i DRS

LTI 2023 - 2025		
1	EBITDA Adj margin (%)	30%
2	PFN fine Periodo	30%
3	TSR Relativo	20%
4	ESG Qualità	20%
Totale complessivo		100%

### Grafico incidenza delle voci che compongono mediamente, a target, la retribuzione complessiva dei DRS



### (O) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

È prevista l'attribuzione di benefici non monetari definiti in linea con la prassi di mercato e in modo congruo rispetto alla carica e al ruolo ricoperti. Nell'ambito dei benefici non monetari sono compresi l'uso di autovetture aziendali anche ad uso promiscuo, telefonia, computer, supporto alle spese di alloggio e coperture sanitarie e assicurative.

## (P) Termini di maturazione dei diritti, sistemi di pagamento differito e meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile

Il piano di incentivazione di breve periodo (STI) prevede l'applicazione di una clausola di *claw-back*, ovvero il diritto da parte della Società di richiedere la restituzione parziale o totale del corrispettivo erogato, entro tre anni dalla sua maturazione, ove lo stesso risultasse determinato sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati o frutto di manipolazioni o di condotte illecite.

Il Piano di *Performance Shares 2023-2025* prevede l'Attribuzione gratuita ai Beneficiari del diritto condizionato, gratuito e non trasferibile per atto *inter vivos* a ricevere, al termine di un periodo di *vesting* fissato al 31 dicembre 2025 fino a un massimo di complessive 1.400.000 azioni ordinarie della Società (estendibile fino ad un massimo di 2.300.000 azioni nel caso di inclusione di ulteriori Beneficiari) secondo i termini e le condizioni ivi previste.

Il Piano prevede l'adozione di clausole di *malus* e di *claw-back*. In particolare, qualora entro il termine di 3 anni dalla data di attribuzione risulti che gli obiettivi di *performance* siano stati accertati dal Consiglio di Amministrazione, sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati ovvero sia accertato, a carico del Beneficiario:

- i. la commissione di comportamenti fraudolenti o gravemente colposi a danno del Gruppo;
- ii. la violazione degli obblighi di fedeltà verso il Gruppo; o
- iii. comportamenti da cui è derivata una perdita patrimoniale o finanziaria significativa per il Gruppo;

il Consiglio di Amministrazione, si riserva di ottenere (a) la restituzione delle azioni (in tutto o in parte), dedotto un numero di Azioni di valore corrispondente agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali connessi all'Attribuzione delle Azioni, o qualora le Azioni fossero già state vendute, (b) la restituzione del valore di vendita (in tutto o in parte), dedotto l'importo corrispondente agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali all'Attribuzione delle Azioni, eventualmente anche mediante compensazione con le retribuzioni e/o le competenze di fine rapporto del Beneficiario. Al verificarsi di una delle ipotesi di cui sopra prima dell'Attribuzione delle azioni, la Società potrà altresì non procedere (in tutto o in parte) alla relativa Attribuzione (c.d. *malus*).

## (Q) Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione

Il Piano di *Performance Shares 2023-2025* prevede che le azioni attribuite a ciascun Beneficiario siano sottoposte a un vincolo di indisponibilità dalla data di effettiva consegna delle stesse. In particolare, in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, l'Amministratore Delegato, gli Amministratori Esecutivi ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche avranno l'obbligo di detenere continuativamente un numero di Azioni pari al 50% di quelle oggetto di assegnazione fino alla scadenza di 24 mesi dalla data di attribuzione, al netto delle Azioni cedibili per il pagamento degli oneri di legge applicabili.

## (R) Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Alla data della Relazione non sono in essere accordi sottoscritti tra i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e la Società o le società dalla stessa controllate che prevedano il pagamento di indennità di fine rapporto o comunque disciplinino *ex ante* la cessazione della carica.

**Amministratore Delegato:** opera a favore della Società esclusivamente nell'ambito della carica di amministratore, senza intrattenere alcun rapporto di lavoro dirigenziale dipendente.

Non sono previsti trattamenti migliorativi o benefici c.d. *severance* aggiuntivi a quanto strettamente previsto dalla legge applicabile in caso di cessazione anticipata della carica. È unicamente previsto (come da specifica

delibera sottoposta all'Assemblea nell'ambito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione, in continuità con quanto previsto nei precedenti mandati) l'accantonamento di un trattamento di fine mandato ("TFM") da erogarsi alla cessazione della carica (come eventualmente tempo per tempo rinnovata).

**Amministratori non esecutivi:** non sono previsti trattamenti migliorativi in caso di termine anticipato del mandato.

**DRS:** non sono contrattualmente previsti trattamenti migliorativi o benefici c.d. *severance* aggiuntivi a quanto strettamente previsto dalla legge applicabile in caso di cessazione del contratto di lavoro.

Ciò detto, eventuali trattamenti per la cessazione del rapporto a favore di amministratori o DRS verrebbero determinati sulla base di quanto di seguito indicato.

Per quanto riguarda la durata di eventuali contratti di lavoro e il periodo di preavviso applicabile si precisa che:

- a) gli amministratori (che non siano, al contempo, dirigenti della Società) operano in forza del relativo mandato sociale di durata triennale, e, di norma, non hanno in essere alcun contratto o accordo con la Società, né si applica loro, coerentemente con la natura del relativo rapporto, alcun periodo di preavviso;
- b) i DRS, invece, operano, di norma, nell'ambito di un contratto di lavoro subordinato dirigenziale a tempo indeterminato; il relativo periodo di preavviso è calcolato sulla base delle previsioni del contratto collettivo attualmente applicato dalla Società (CCNL per i Dirigenti Industria) che prevede, in caso di cessazione del rapporto di lavoro di personale dirigente ad iniziativa aziendale (in difetto di giusta causa), un *range* compreso tra 6 e 12 mensilità a titolo di preavviso (in funzione dell'anzianità aziendale o convenzionale) cui può sommarsi al ricorrere di determinati presupposti<sup>22</sup>, una indennità supplementare, in un *range* compreso tra 4 e 24 mensilità (anche in questo caso in funzione dell'anzianità aziendale o convenzionale).

Con riguardo agli amministratori<sup>23</sup>, in caso di cessazione della carica in assenza di una giusta causa di revoca, può essere riconosciuto un importo generalmente parametrato (e comunque non superiore) alla somma degli emolumenti previsti sino alla data di naturale scadenza della carica.

Con riguardo ai DRS, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, potrà essere riconosciuto, in aggiunta al preavviso (o alla relativa indennità sostitutiva), un importo quantificato di volta in volta – sulla base di un insieme ponderato di criteri, da valutarsi alla cessazione del rapporto, e legati, in particolare, ad anzianità aziendale, età anagrafica, *performance* individuali raggiunte, motivi sottesi alla cessazione del rapporto, c.d. giustificata di un eventuale recesso unilaterale, rischi connessi ad una cessazione unilaterale anziché concordata del rapporto, interesse aziendale a raggiungere una cessazione concordata - entro un limite di 24 mensilità (ossia il numero massimo di mensilità spettanti ai sensi del CCNL per i Dirigenti Industria a titolo di c.d. indennità supplementare), oltre alle ordinarie competenze di fine rapporto.

Tali mensilità vengono calcolate – ai sensi di legge e di contratto collettivo – sulla base della c.d. retribuzione globale di fatto (che comprende remunerazione fissa, media delle remunerazioni variabili dell'ultimo triennio e valorizzazione dei fringe benefit).

In generale, nessun importo viene riconosciuto – ad amministratori o DRS - in presenza, tra l'altro, di una giusta causa di revoca o di licenziamento.

Al momento non vi sono patti di non concorrenza in essere con amministratori o DRS. Questi possono tuttavia essere sottoscritti – all'instaurazione del rapporto, oppure in costanza o alla cessazione dello stesso - per un periodo di tempo (limitato) successivo alla cessazione del rapporto, il cui corrispettivo viene determinato, ai sensi di legge, in funzione dell'estensione temporale e territoriale del vincolo e al pregiudizio che potrebbe derivare alla Società nel caso in cui l'interessato esercitasse attività in concorrenza a quella della Società, tenendo altresì conto di ruolo e responsabilità precedentemente ricoperte dall'interessato e di quanto previsto dalla normativa applicabile, parametrando il corrispettivo del patto alla remunerazione del beneficiario al momento della cessazione del rapporto e limitando, di regola, il corrispettivo entro un massimo pari alla remunerazione fissa su base annua parametrata alla durata del patto.

<sup>22</sup> In particolare, in caso di "ingiustificata" del licenziamento.

<sup>23</sup> Sempre che non siano Dirigenti della Società.

Non sono attualmente previsti, e di norma non vengono stipulati, contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto. È fatta salva, peraltro, tale possibilità, ove ricorra la comprovata esigenza di avvalersi, nell'interesse aziendale, per un periodo di tempo limitato successivamente alla cessazione del rapporto, delle competenze e dell'apporto dell'amministratore e/o del dirigente per lo svolgimento di specifiche e predeterminate attività (a fronte di un compenso opportunamente parametrato all'oggetto e alla portata dell'attività richiesta).

Non sono altresì attualmente in essere, e di norma non vengono stipulati contratti che prevedano l'assegnazione o mantenimento di benefici non monetari per un periodo successivo alla cessazione del rapporto. Alcuni DRS, individuati sulla base di un criterio di anzianità aziendale, possono conservare alcuni dei benefit non monetari per un periodo di tempo limitato dopo la cessazione del rapporto.

### (S) Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Non sono presenti benefici di tipo assicurativo ulteriori rispetto a quanto previsto dal CCNL. Si ricorda che a decorrere dal 1° gennaio 2023, ai Dirigenti della Società, ivi compresi i DRS, viene applicato il CCNL Dirigenti Industria (fino al 2022 il CCNL applicato era quello dei Dirigenti pmi Confapi). Per garantire equità rispetto al trattamento pattuito in fase di assunzione, la Società ha mantenuto un versamento minimo ai fini pensionistici a carico azienda pari al 4,5% (come previsto dal precedente CCNL Confapi applicato) rispetto al 4% previsto dal CCNL Industria applicato a decorrere dal 1° gennaio 2023.

### (T) Deroghe alla Politica di Remunerazione

In presenza di circostanze eccezionali, la Società può derogare alla Politica di Remunerazione in base ai criteri di seguito definiti.

Per circostanze eccezionali si intendono le seguenti situazioni:

- eventi imprevedibili a livello nazionale o internazionale che incidano in modo significativo sui risultati economico- finanziari della Società;
- rilevanti modifiche nella organizzazione della Società, operazioni straordinarie, fusioni o cessioni;
- imprevedibili necessità di sostituzione di Amministratori Esecutivi e/o *top manager* a fronte della necessità di definire un pacchetto retributivo diverso da quello definito nella Politica di Remunerazione al fine di attrarre il più celermente possibile, manager altamente qualificati;
- più in generale qualsiasi circostanza eccezionale (ai sensi dell'art. 123-ter del TUF), ossia in cui la deroga sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi di lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso, ovvero per assicurare la propria capacità di competere sul mercato (quali, tra le altre, e a titolo meramente esemplificativo l'esigenza di attrarre e trattenere le figure dotate delle competenze e delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società, nonché l'esigenza di motivare tali figure rispetto a specifici KPI che possono rivestire una significativa importanza in virtù di circostanze contingenti).

Gli elementi retributivi che potranno essere soggetti alla deroga sono:

- il *bonus* annuale (in sostituzione o in aggiunta a quello già previsto dalla Politica di Remunerazione) per quanto attiene gli obiettivi di *performance* e parametri quantitativi diversi da quelli di cui alla Politica; e
- il piano di incentivazione a lungo termine per quanto attiene i *target* e i *range* degli indicatori di *performance*.

In presenza delle già menzionate circostanze, il Comitato Nomine e Remunerazione è chiamato a esprimere un proprio parere al Consiglio di Amministrazione che delibera in merito alla deroga. Le deroghe saranno inoltre sottoposte alla disciplina prevista dalla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate, ove applicabile.

## SEZIONE II – Compensi corrisposti nell'esercizio 2024

La presente Sezione II della Relazione fornisce una rappresentazione analitica per ciascun componente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e, in forma aggregata, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- delle voci che compongono la remunerazione individuale, ivi compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
- dei compensi corrisposti a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma dalla Società e/o dalle società del Gruppo;
- dei compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento; e
- della maniera in cui la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla seconda sezione della relazione.

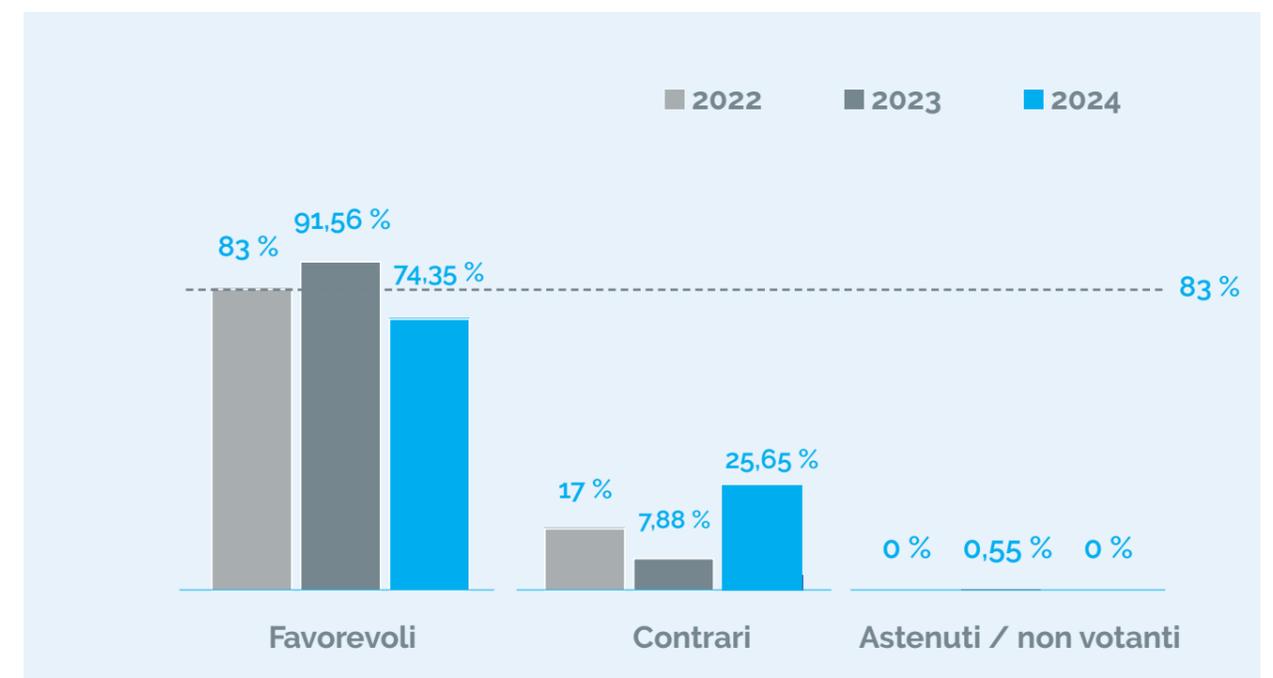
La Seconda Parte della Sezione II, ai sensi dell'art. 84-quater, comma 4, del Regolamento Emittenti Consob, riporta altresì, in apposite tabelle, i dati relativi alle partecipazioni detenute – nella Società e in società da questa controllate – dagli amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

### Voto dall'Assemblea sulla Sezione II della Relazione

Si riporta l'esito di voto consultivo nell'ultimo triennio relativamente alla Relazione sui Compensi Corrisposti (Sezione II).

Si segnala che, nel valutare lo scostamento percentuale dei votanti favorevoli tra il 2023 (91,56%) e il 2024 (74,35%), va considerato anche l'aumento dei voti contrari (da 7,88% a 25,65%) a fronte di una riduzione del quorum votanti, che è passato dall'89,14% all'86,795% del capitale sociale.

Per il 2024 l'Assemblea si è espressa nel suo complesso in maniera favorevole.



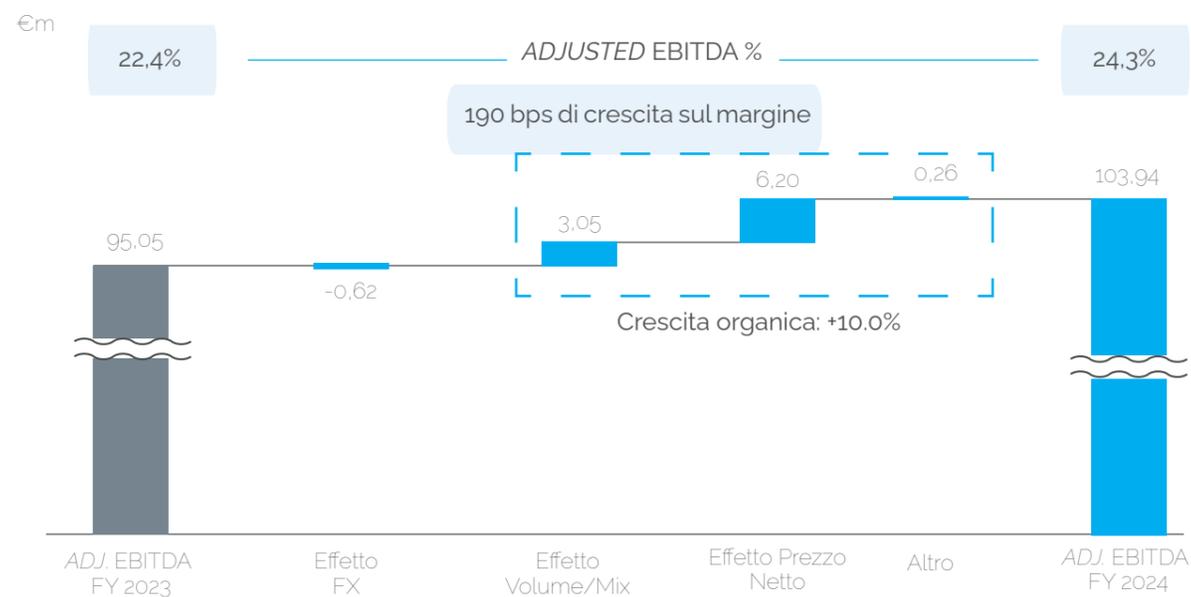
## Performance societaria nell'esercizio di riferimento

Questo paragrafo illustra le principali sfide che la Società ha dovuto affrontare nel corso dell'esercizio di riferimento, i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi economico-finanziari e qualitativi individuali dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L'esercizio 2024 è stato caratterizzato da una escalation delle tensioni geopolitiche a livello globale, con l'inasprimento della situazione in Medio Oriente e l'apertura di nuovi fronti di guerra, oltre al prosieguo del conflitto Russo-Ucraino. Il 2024 è stato inoltre contrassegnato da un'attività elettorale senza precedenti, che ha coinvolto circa 3,7 miliardi di elettori in oltre 70 paesi del mondo, contribuendo ad aumentare l'incertezza a livello globale. In questo contesto sfidante, il gruppo GVS ha continuato nella propria crescita, sia in termini di fatturato che di profittabilità registrando anche una forte riduzione dell'indebitamento finanziario.

L'EBITDA normalizzato risulta infatti in crescita del 9,3% rispetto all'esercizio 2023, con un margine sui ricavi pari al 24,3%, in significativo miglioramento rispetto al margine registrato nel 2023, pari al 22,4%. Il risultato del periodo è stato supportato in particolare dal contributo delle azioni organizzative e di efficientamento industriale volte al recupero della profittabilità messe in atto dal Gruppo.

### CONFRONTO EBITDA ADJ. 2024 - 2023



I ricavi consolidati sono pari a euro 428,5 milioni, in crescita del 1,5%, su base annua con una *performance* estremamente positiva della divisione *Health & Safety* che rappresenta il 17,9% del totale e si assesta ad euro 76,9 milioni, con un incremento del +9,1% rispetto allo stesso periodo del precedente esercizio.

Positiva anche la crescita della divisione *Healthcare & Life Sciences*, che rappresenta il 67,2% del totale e ha conseguito nell'anno ricavi pari a euro 288,2 milioni con una buona *performance* in particolare nei *business* dell'*Healthcare Air & Gas* (+13,4% a cambi costanti) e del *Laboratory*.

La divisione *Energy & Mobility*, che rappresenta il 14,8% del totale, evidenzia un decremento del -4,4% in termini di ricavi rispetto all'anno precedente, realizzando vendite per euro 63,4 milioni e mostrando una *performance* negativamente impattata dal rallentamento del settore *automotive*.

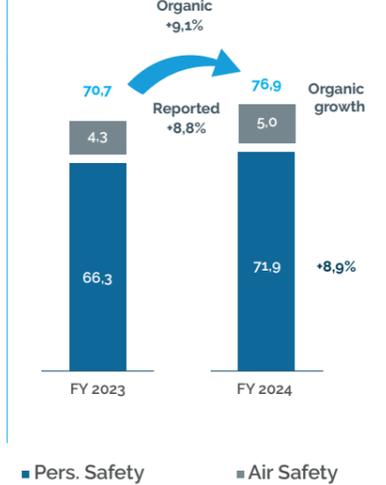
### Healthcare & Life Sciences



### Energy & Mobility



### Health & Safety



Gli oneri finanziari netti normalizzati risultano in diminuzione nel periodo in esame, passando da euro 16,0 milioni del 31 dicembre 2023 a euro 14,2 milioni per il periodo chiuso al 31 dicembre 2024, prevalentemente per effetto della riduzione del valore nominale dei finanziamenti in accordo con i piani di ammortamento degli stessi e dei tassi di interesse previsti contrattualmente.

Il risultato netto normalizzato è risultato pari a euro 47,7 milioni, in crescita del 52,0% rispetto al 2023. Al netto degli utili e perdite su cambi e del relativo impatto fiscale, si è attestato a euro 44,8 milioni, in crescita del 13,4% rispetto all'esercizio precedente.

L'indebitamento finanziario netto è pari a 219,8 milioni di euro. La riduzione rispetto al 2023, pari complessivamente ad euro 108,9 milioni, è dovuta per euro 75 milioni all'operazione straordinaria di aumento del capitale sociale a fronte della rinuncia da parte del socio GVS Group al proprio credito finanziario che vantava nei confronti di GVS SpA, e per la componente residuale al contributo della cassa generata dalla gestione operativa pari ad euro 109 milioni e della liquidità generata dalle variazioni del capitale circolante per euro 7,6 milioni, al netto dell'assorbimento degli investimenti netti degli oneri finanziari netti e delle imposte.

Nel corso dell'esercizio, inoltre, in aggiunta ai risultati di *business* conseguiti, la società ha dedicato un *extra effort* alle attività straordinarie proseguendo nel percorso strategico di sviluppo organico e segnando un ritorno all'attività di crescita inorganica, attraverso l'acquisizione, annunciata nel dicembre 2024, delle attività di medicina trasfusionale del gruppo americano Haemonetics.

Attraverso questa transazione, GVS ha consolidato la propria posizione di attore globale e verticalmente integrato nella medicina trasfusionale, aggiungendo soluzioni critiche per la raccolta, lavorazione, filtrazione e trasfusione del sangue al portafoglio prodotti ed aumentando l'esposizione al mercato nordamericano, che rappresenta circa il 50% delle vendite consolidate del Gruppo.

A supporto delle evoluzioni che hanno caratterizzato l'esercizio e delle ulteriori sfide che quest'ultime genereranno nel prossimo futuro, il Gruppo ha proseguito il processo di rafforzamento della propria struttura organizzativa anche attraverso la maggiore focalizzazione su specifici segmenti strategici di *business* quali il *Transfusion Medicine* e il *Life Sciences*, introducendo al primo livello organizzativo nuovi Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

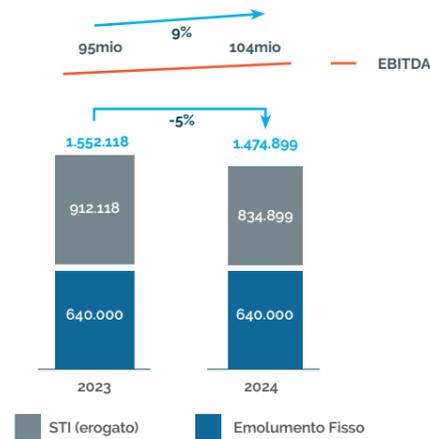
## Pay for performance dell'AD

Dalle analisi di *Pay for Performance* dell'AD rispetto all'anno precedente, emerge che il Gruppo GVS è cresciuto significativamente ottenendo risultati in linea con le *guidance* di mercato, nonostante le forti incertezze del quadro macroeconomico e geopolitico.

Il compenso fisso dell'Amministratore Delegato è rimasto immutato dall'anno della quotazione ad oggi.

L'andamento complessivo dell'erogazione del compenso, comprensiva della componente variabile di breve periodo, rispecchia la buona *performance* della società.

Rispetto all'anno precedente, a fronte di una crescita dell'EBITDA *adjusted* della società superiore al 9%, la remunerazione complessiva dell'AD è diminuita del 5%, coerentemente con i risultati raggiunti nell'esercizio rispetto agli obiettivi di *performance* di budget.



## Consuntivo piano di incentivazione variabile a breve periodo - STI 2024

Di seguito si presenta una sintesi del peso degli obiettivi secondo quanto previsto dal piano STI 2024, del raggiungimento degli obiettivi di *performance* sulla scala di raggiungimento da 0% al 150%, ed il raggiungimento finale pesato.

Si specifica che i dati economici finanziari sono valutati al netto delle acquisizioni concluse in corso d'anno e non presenti a budget, così come previsto in fase di assegnazione dei *target*.

Maggiore informativa rispetto al raggiungimento dei risultati è presentata nel capitolo dei Compensi erogati nel 2024 rispettivamente all'AD e ai DRS.

## Tabella di sintesi degli obiettivi di *performance* e pesi previsti dal piano STI 2024

	AD	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	
		DRS Funzioni Staff	DRS Commerciali
<b>A Obiettivo Performance di GRUPPO</b>	90%	60%	30%
- Indicatore 1: <b>EBITDA Adjusted</b>	45%	30%	20%
- Indicatore 2: <b>Free Cash Flow</b>	45%	30%	10%
<b>B Obiettivo Strategico di GRUPPO</b>	10%	10%	10%
- Indicatore 1: <b>ESG: Salute e Sicurezza</b>	10%	10%	10%

C Obiettivo Performance INDIVIDUALE	-	30%	50%
Indicatore 1:	-	Obiettivi individuali specifici e misurabili	30% Fatturato Divisione
Indicatore 2:	-	Obiettivi individuali specifici e misurabili	20% ROC Divisione
Indicatore 3:	-	Obiettivi individuali specifici e misurabili	10% Trade Working Capital
<b>Peso complessivo</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## Tabella di sintesi degli obiettivi di *performance* e pesi previsti dal piano STI 2024

DRS Funzioni							
	Peso Ob 1	Descrizione Ob 1	Peso Ob 2	Descrizione Ob 2	Peso Ob 3	Descrizione Ob 3	Totale peso Individuale
COO	10%	Incidenza Costo variabile su fatturato	10%	Incidenza costo del lavoro diretto su fatturato	10%	Trade Working Capital	30%
CFO	15%	Oneri Finanziari Netti	15%	Trade Working Capital			30%
VP Science & Development	15%	Sviluppo Prodotto - Rispetto dei tempi nel completamento progetti	15%	Sviluppo Prodotto - Nuovi brevetti			30%
Group HR & Organization Director	10%	Incidenza costo del lavoro diretto su fatturato	10%	Incidenza costo del lavoro (escluso diretti)	10%	Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	30%
Group General Counsel	10%	Governance	10%	Compliance	10%	Legal	30%
CMO	10%	Reddito Operativo Commerciale totale	20%	Priorità marketing e implementazione CRM			30%

DRS Commerciali							
	Peso Ob 1	Descrizione Ob 1	Peso Ob 2	Descrizione Ob 2	Peso Ob 3	Descrizione Ob 3	Totale peso Individuale
VP Healthcare & LS	30%	Fatturato per divisione	20%	Reddito Operativo Commerciale per divisione	10%	Trade Working Capital	60%
VP Energy & Mobility	30%	Fatturato per divisione	20%	Reddito Operativo Commerciale per divisione	10%	Trade Working Capital	60%
VP Safety	30%	Fatturato per divisione	20%	Reddito Operativo Commerciale per divisione	10%	Trade Working Capital	60%

### Tabella di sintesi del raggiungimento degli obiettivi di *performance* di Gruppo previsti dal piano STI 2024 sulla scala 0% - 150%

Obiettivo di Gruppo	Soglia	Target	Over Performance	Actual	% raggiungimento	Payout
<b>EBITDA Adjusted</b>	97.000 €	106.800 €	112.000 €	103.924 €	97%	<b>85%</b>
<b>Free Cash Flow</b>	40.000 €	54.650 €	65.000 €	51.640 €	94%	<b>90%</b>
<b>ESG - tasso infortuni</b>	1,14%	1,04%	0,93%	0,89%	>110%	<b>150%</b>

### Tabella di sintesi del raggiungimento degli obiettivi di *performance* Individuale dei DRS previsti dal piano STI 2024 sulla scala 0% - 150%

Obiettivo	% raggiungimento Target	% Payout Target
Fatturato HC&LS	98%	<b>76%</b>
Reddito Operativo Commerciale HC&LS	101%	<b>111%</b>
Fatturato E&M	< soglia	<b>0%</b>
Reddito Operativo Commerciale E&M	< soglia	<b>0%</b>
Fatturato H&S	99%	<b>92%</b>
Reddito Operativo Commerciale H&S	105%	<b>120%</b>
Reddito Operativo Commerciale Totale	96%	<b>78%</b>
Incidenza costo del lavoro diretto	97%	<b>57%</b>
Incidenza costi variabili	> cap	<b>150%</b>
Incidenza costo del lavoro fisso	99%	<b>85%</b>
<i>Trade Working Capital</i>	107%	<b>143%</b>
Oneri finanziari netti	97%	<b>115%</b>
Fatturato da nuovi prodotti	< soglia	<b>0%</b>
Obiettivi Organizzazione e risorse umane	soglia	<b>50%</b>
Obiettivi <i>Legal, compliance e Governance</i>	a target	<b>100%</b>
Obiettivi Marketing	< soglia	<b>0%</b>
# brevetti depositati	soglia	<b>50%</b>

### Compensi erogati nel 2024

Vengono qui evidenziati nominativamente i compensi degli organi di amministrazione e di controllo e, in aggregato, i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche corrisposti nell'esercizio a fronte dei risultati conseguiti.

In conformità all'Allegato 3°, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti Consob, i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono riportati in aggregato in quanto nessuno di essi ha percepito nell'Esercizio un compenso complessivo maggiore rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito agli amministratori. Le voci che compongono la remunerazione sono riportate in dettaglio nella Tabella 1 di cui all'Allegato 3°, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti Consob, riportata in appendice alla II Parte della presente Sezione.

#### Presidente del Consiglio di Amministrazione

Ha ricoperto la carica di Presidente del Consiglio d'Amministrazione Alessandro Nasi a cui è stato attribuito un compenso fisso onnicomprensivo pari ad euro 120.000 lordi annui, in linea con la mediana di mercato.

#### Amministratori non Esecutivi e membri dei Comitati

Hanno ricoperto la carica di Amministratori Non Esecutivi: Michela Schizzi, Simona Scarpaleggia, Pietro Cordova e Anna Tanganelli.

Sono stati attribuiti i seguenti compensi risultati allineati alla mediana di mercato:

Compensi fissi erogati agli Amministratori non Esecutivi e ai membri dei comitati	
Amministratori Non Esecutivi	20.000€
Presidente Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e presidente Comitato Nomine e Remunerazione	20.000€
Membri Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e membri Comitato Nomine e Remunerazione	10.000€

#### Collegio Sindacale

Hanno ricoperto la carica di Sindaci della Società: Maria Federica Izzo (presidente del Collegio Sindacale), Francesca Sandrolini, Giuseppe Farchione.

Compensi fissi erogati al Collegio Sindacale	
Presidente del Collegio Sindacale	35.000€
Membri del Collegio Sindacale	30.000€

#### Amministratore Delegato

Ha ricoperto la carica di Amministratore Delegato: Massimo Scagliarini.

Sono stati attribuiti i seguenti compensi:

Amministratore Delegato – Massimo Scagliarini	
Componente fissa	20.000€, in qualità di amministratore, 620.000€, in qualità di AD
TFM	Non sono stati erogati compensi con competenza 2024
STI 2024	834.899 €
LTI 2023-2025	Nel corso del 2024 non sono giunti a maturazione e non sono quindi stati erogati bonus relativi al piano chiuso di <i>performance share</i> .

Relativamente al piano STI 2024 sono stati raggiunti i seguenti obiettivi:

Obiettivo AD	Peso	Target	Actual	% raggiungimento	% Payout pesato	Payout
EBITDA Adjusted	45%	106.800 €	103.924 €	97%	38%	357.092€
Free Cash Flow	45%	54.650 €	51.640 €	94%	40%	375.507€
ESG - tasso infortuni	10%	1,04%	0,89%	>110%	11%	102.300€
<b>Payout totale AD rispetto al target</b>					<b>90%</b>	<b>834.899€</b>

La Società ha riconosciuto inoltre i seguenti benefici non monetari: *computer* mobile, telefono cellulare per un importo complessivo pari ad euro 1.923.

#### Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Hanno ricoperto il ruolo di DRS: Matteo Viola (*Chief Operations Officer*), Marco Pacini (*Chief Financial Officer*), Luca Querzè (*VP Science & Development*), Paola Musuraca (*Group HR & Organization Director*), Rozemaria Bala (*Group General Counsel*), Luca Zanini (*VP HC&LS division*), Pierre Dizier (*VP H&S division*), Claudio Tonielli (*VP E&M division*), Andrea Zanaboni (*Chief Marketing Officer*).

Sono stati attribuiti i seguenti compensi complessivi (indicati nella tabella in forma aggregata):

Sintesi delle retribuzioni erogate ai DRS	
RAL	1.977.039 €
STI 2024	1.494.639 €
Altre forme di remunerazione non ricorrenti	250.000 € lordi complessivi a titolo di <i>retention bonus</i> , contrattualmente previsti e direttamente connessi alla perdita di incentivi da parte del precedente datore di lavoro riconosciuti a favore di un DRS. La relativa erogazione è stata subordinata alla permanenza in servizio.  248.750 € lordi complessivi a titolo di <i>bonus</i> non ricorrente riconosciuti a favore di 4 DRS a fronte della positiva finalizzazione delle operazioni strategiche di acquisizione. Importi determinati in relazione alla retribuzione fissa dei DRS coinvolti e pari al 25% della RAL.
LTI 2023-2025	Nel corso del 2024 non sono giunti a maturazione e non sono quindi stati erogati bonus relativi al piano chiuso di <i>performance share</i> .

Relativamente al piano STI 2024 sono stati raggiunti i seguenti obiettivi con relativo dettaglio di *payout*:

Obiettivo di Gruppo	Soglia	Target	Over Performance	Actual	% raggiungimento	Payout %/€
EBITDA Adjusted	97.000 €	106.800 €	112.000 €	103.924 €	97%	85%
Free Cash Flow	40.000 €	54.650 €	65.000 €	51.640 €	94%	90%
ESG - tasso infortuni	1,14%	1,04%	0,93%	0,89%	>110%	150%
<b>Payout DRS per obiettivi di Gruppo</b>						<b>886.025 €</b>

Obiettivo	% raggiungimento Target	Payout %/€
Fatturato HC&LS	98%	76%
Reddito Operativo Commerciale HC&LS	101%	111%
Fatturato E&M	< soglia	0%
Reddito Operativo Commerciale E&M	< soglia	0%
Fatturato H&S	99%	92%
Reddito Operativo Commerciale H&S	105%	120%
Reddito Operativo Commerciale Totale	96%	78%
Incidenza costo del lavoro diretto	97%	57%
Incidenza costi variabili	> cap	150%
Incidenza costo del lavoro fisso	99%	85%
Trade Working Capital	107%	143%
Oneri finanziari netti	97%	115%
Fatturato da nuovi prodotti	< soglia	0%
Obiettivi Organizzazione e risorse umane	soglia	50%
Obiettivi Legal, compliance e Governance	a target	100%
Obiettivi Marketing	< soglia	0%
# brevetti depositati	soglia	50%
<b>Payout DRS per obiettivi individuali</b>		<b>608.613 €</b>
<b>Payout totale DRS</b>		<b>1.494.639 €</b>

La Società ha riconosciuto inoltre i seguenti benefici non monetari ai principali dirigenti: autovettura aziendale, computer mobile, telefono cellulare, assicurazioni sanitarie, supporto alle spese di alloggio per un importo complessivo pari ad euro 89.623.

### Proporzione tra compensi fissi e variabili

La proporzione tra compensi fissi e variabili dell'Amministratore Delegato e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio è riportata di seguito:

		Proporzione compensi fissi e variabili <sup>24</sup>		
		Compensi fissi <sup>25</sup>	Compensi variabili di breve temine <sup>26</sup>	Compensi variabili di lungo temine <sup>27</sup>
Amministratore Delegato Massimo Scagliarini	Compenso da parte di GVS	33%	42%	25%
	Compenso da parte di società controllate	0	0	0
	<b>Totale</b>	<b>33%</b>	<b>42%</b>	<b>25%</b>
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Compenso da parte di GVS	42%	40%	18%
	Compenso da parte di società controllate	0	0	0
	<b>Totale</b>	<b>42%</b>	<b>40%</b>	<b>18%</b>

### Indennità corrisposte in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro

Nel corso dell'esercizio 2024 non sono state liquidate indennità.

### Deroghe alla Politica di Remunerazione applicate a circostanze eccezionali

Nel corso dell'esercizio, GVS non ha effettuato deroghe alla Politica di Remunerazione.

### Meccanismi di correzione ex post della componente variabile della remunerazione corrisposta

Nel corso dell'esercizio non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili "claw-back").

### Informazioni di confronto e Pay Ratio AD / Dipendenti

Di seguito si riportano le informazioni di confronto, per gli esercizi 2020 (primo anno di quotazione), 2021, 2022, 2023 e 2024 tra la variazione annuale della remunerazione complessiva (fisso più variabile di competenza 2024) dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei membri del Collegio Sindacale che hanno ricoperto

la carica nel mandato 2024 e, in forma aggregata, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e della media della remunerazione annua lorda dei dipendenti (fisso più variabile erogato nel corso del 2024), parametrata sui dipendenti a tempo pieno oltre che dei risultati della Società.

Il *Pay Ratio* calcolato come retribuzione complessiva dell'AD diviso la retribuzione media complessiva dei dipendenti italiani è pari a circa 28,7.

Nome	Carica 2024	Δ 2023-2024	2024	2023	2022	2021	2020 <sup>28</sup>
Alessandro Nasi	Presidente CdA 23-25	50%	120.000	80.000	30.000	30.000	30.000
Massimo Scagliarini	Amministratore Delegato	-12%	1.476.822	1.679.074	1.290.900	1.260.000	999.160
Grazia Valentini	Amministratore 23-25	-80%	20.528	101.213	260.744	260.000	161.200
Marco Scagliarini	Amministratore 23-25	-80%	20.739	104.089	633.131	520.000	443.680
Simona Scarpaleggia	Consigliere Indipendente 23-25	71%	50.000	29.167	-	-	-
Pietro Cordova	Consigliere Indipendente 23-25	71%	40.000	23.333	-	-	-
Anna Tanganelli	Consigliere Indipendente 23-25	71%	40.000	23.333	-	-	-
Michela Schizzi	Consigliere Indipendente 23-25	-12%	30.000	34.167	50.000	50.000	50.000
Maria Francesca Izzo	Presidente del Collegio Sindacale 23-25	50%	35.000	23.333	-	-	-
Giuseppe Farchione	Sindaco effettivo	50%	30.000	20.000	-	-	-
Francesca Sandrolini	Sindaco effettivo	0%	30.000	30.000	30.000	30.000	7.000
DRS <sup>29</sup>		36%	4.080.051	3.007.952	1.306.865	1.279.462	1.229.620
Remunerazione annua lorda media totale dipendenti <sup>30</sup>		10%	51.441	46.717	45.129	41.955	39.816
EBITDA Adj		9%	103,9 mio	95,1 mio	79 mio	108 mio	144 mio

<sup>24</sup> La proporzione è calcolata a partire dal dettaglio delle voci retributive riportato in Sezione II - Parte Seconda.

<sup>25</sup> Comprende il Trattamento di Fine Mandato per l'Amministratore Delegato.

<sup>26</sup> Comprende le voci legate al piano STI 2024, i bonus erogati a titolo di *Retention Plan* e i *Bonus* non ricorrenti erogati per le attività straordinarie legate alle acquisizioni.

<sup>27</sup> Comprende le voci legate al piano LTI 2023-2025.

<sup>28</sup> Non prevede i *bonus* erogati per IPO.

<sup>29</sup> Cambiato il perimetro con un totale di 9 DRS nel 2024.

<sup>30</sup> Retribuzione annua lorda media complessiva delle componenti fissa e variabile di breve erogata nel corso del 2024, calcolata su base equivalente a tempo pieno. Si ricorda che GVS è una multinazionale che opera in differenti Paesi oltre all'Italia (Brasile, Argentina, Stati Uniti, Regno Unito, Romania, Cina, Giappone, Corea, Turchia, Russia, Messico, Porto Rico, India, Malesia, Vietnam, Thailandia). Trattandosi di paesi in cui il differente *cost of living* non avrebbe restituito una fotografia conforme al compenso e alle condizioni di lavoro medie dei dipendenti GVS, si è ritenuto quindi di rappresentare la remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, della sola GVS SpA.

## Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio 2024

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.

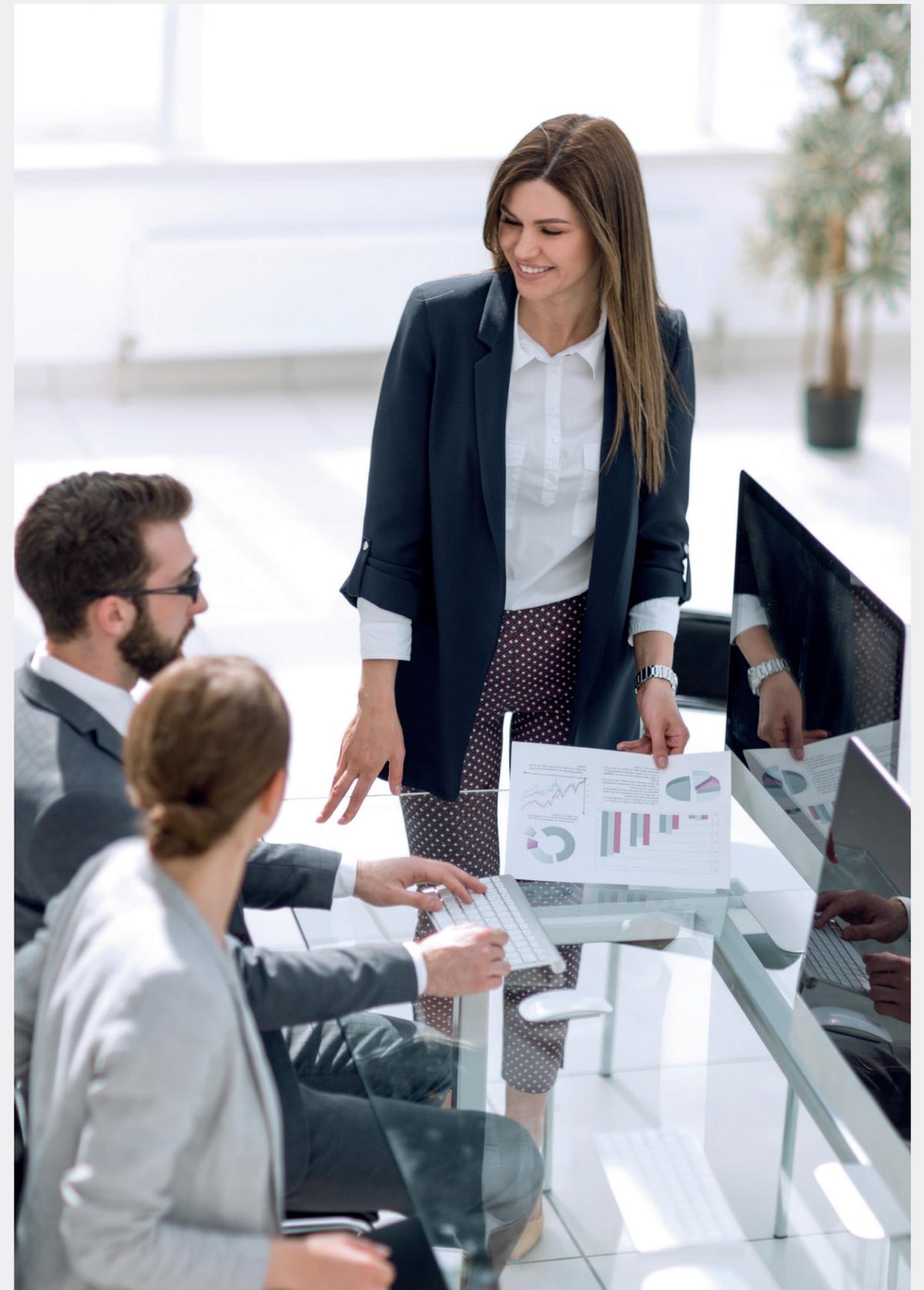


Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi per la carica	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili <i>non equity</i>		Benefici non monetari <sup>(31)</sup>	Altri compensi <sup>(32)</sup>	Totale	<i>Fair Value</i> dei compensi <i>equity</i> <sup>(33)</sup>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						<i>Bonus ed altri incentivi</i> <sup>(34)</sup>	<i>Partecipazione agli utili</i>					
Grazia Valentini	Amministratore	Da 3/05/2023	Approvazione bilancio 31/12/2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			20.000				528		20.528	-	
	Compensi da controllate e collegate											
	<b>Totale</b>			<b>20.000</b>			-	-	<b>528</b>	<b>20.528</b>	-	
Alessandro Nasi	Presidente	Da 3/05/2023	Approvazione bilancio 31/12/2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			120.000			-	-	-	120.000	-	-
	Compensi da controllate e collegate									-		
	<b>Totale</b>			<b>120.000</b>			-	-	-	<b>120.000</b>	-	-
Massimo Scagliarini	Amministratore Delegato	Da 3/05/2023	Approvazione bilancio 31/12/2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			640.000			834.899		1.923	1.476.822	498.945	
	Compensi da controllate e collegate									-		
	<b>Totale</b>			<b>640.000</b>	-		<b>834.899</b>	-	<b>1.923</b>	<b>1.476.822</b>	<b>498.945</b>	-
Marco Scagliarini	Amministratore	Da 3/05/2023	Approvazione bilancio 31/12/2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			20.000			-		739	20.739	-	
	Compensi da controllate e collegate									-		
	<b>Totale</b>			<b>20.000</b>	-		-	-	<b>739</b>	<b>20.739</b>	-	-

<sup>31</sup> I benefici non monetari possono includere: autovettura, telefono e computer aziendale, polizza assicurativa.

<sup>32</sup> Per i DRS viene inserita la RAL erogata nel 2024. Non vi sono altri compensi erogati per gli Amministratori.

<sup>33</sup> È indicata la quota di competenza dell'esercizio relativa al Piano di *Performance Share* 2023-2025, calcolata ripartendo il *fair value* alla data di assegnazione, calcolato con tecniche attuariali, lungo il periodo di *vesting*.

<sup>34</sup> Viene indicato il *bonus* di competenza 2024 e altri eventuali *bonus*, incentivi o premi *una tantum* di competenza 2024.

Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi per la carica	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili <i>non equity</i>		Benefici non monetari <sup>(31)</sup>	Altri compensi <sup>(32)</sup>	Totale	Fair Value dei compensi equity <sup>(33)</sup>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi <sup>(34)</sup>	Partecipazione agli utili					
Michela Schizzi	Amministratore Indipendente	Da 3/05/2023	Approvazione bilancio 31/12/2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			20.000	10.000					30.000		
	Compensi da controllate e collegate									-		
	<b>Totale</b>			<b>20.000</b>	<b>10.000</b>	-	-	-	-	<b>30.000</b>	-	-
Anna Tanganelli	Amministratore Indipendente	Da 3/05/2023	Approvazione bilancio 31/12/2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			20.000	20.000					40.000		
	Compensi da controllate e collegate									-		
	<b>Totale</b>			<b>20.000</b>	<b>20.000</b>	-	-	-	-	<b>40.000</b>	-	-
Simona Scarpaleggia	Amministratore Indipendente	Da 3/05/2023	Approvazione bilancio 31/12/2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			20.000	30.000					50.000		
	Compensi da controllate e collegate									-		
	<b>Totale</b>			<b>20.000</b>	<b>30.000</b>	-	-	-	-	<b>50.000</b>	-	-
Pietro Cordova	Amministratore Indipendente	Da 3/05/2023	Approvazione bilancio 31/12/2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			20.000	20.000					40.000		
	Compensi da controllate e collegate									-		
	<b>Totale</b>			<b>20.000</b>	<b>20.000</b>	-	-	-	-	<b>40.000</b>	-	-
Maria Federica Izzo	Presidente del Collegio Sindacale	Da 3/05/2023	Approvazione bilancio 31/12/2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			35.000						35.000		
	Compensi da controllate e collegate									-		
	<b>Totale</b>			<b>35.000</b>	-	-	-	-	-	<b>35.000</b>	-	-

<sup>31</sup> I benefici non monetari possono includere: autovettura, telefono e computer aziendale, polizza assicurativa.

<sup>32</sup> Per i DRS viene inserita la RAL erogata nel 2024. Non vi sono altri compensi erogati per gli Amministratori.

<sup>33</sup> È indicata la quota di competenza dell'esercizio relativa al Piano di *Performance Share* 2023-2025, calcolata ripartendo il *fair value* alla data di assegnazione, calcolato con tecniche attuariali, lungo il periodo di *vesting*.

<sup>34</sup> Viene indicato il *bonus* di competenza 2024 e altri eventuali *bonus*, incentivi o premi *una tantum* di competenza 2024.

Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi per la carica	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili <i>non equity</i>		Benefici non monetari <sup>(31)</sup>	Altri compensi <sup>(32)</sup>	Totale	Fair Value dei compensi equity <sup>(33)</sup>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi <sup>(34)</sup>	Partecipazione agli utili					
Francesca Sandrolini	Sindaco effettivo	Da 3/05/2023	Approvazione bilancio 31/12/2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			30.000						30.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	<b>Totale</b>			<b>30.000</b>	-	-	-	-	-	<b>30.000</b>	-	-
Giuseppe Farchione	Sindaco effettivo	Da 3/05/2023	Approvazione bilancio 31/12/2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			30.000						30.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	<b>Totale</b>			<b>30.000</b>	-	-	-	-	-	<b>30.000</b>	-	-
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Contratto di lavoro subordinato Dirigenti Industria		Tempo indeterminato									
	Compensi nella società che redige il bilancio			20.000		1.993.389		89.623	1.977.039	4.080.051	919.228	
	Compensi da controllate e collegate									-		
	<b>Totale</b>			<b>20.000</b>	-	<b>1.993.389</b>		<b>89.623</b>	<b>1.977.039</b>	<b>4.080.051</b>	<b>919.228</b>	-

<sup>31</sup> I benefici non monetari possono includere: autovettura, telefono e computer aziendale, polizza assicurativa.

<sup>32</sup> Per i DRS viene inserita la RAL erogata nel 2024. Non vi sono altri compensi erogati per gli Amministratori.

<sup>33</sup> È indicata la quota di competenza dell'esercizio relativa al Piano di *Performance Share 2023-2025*, calcolata ripartendo il *fair value* alla data di assegnazione, calcolato con tecniche attuariali, lungo il periodo di *vesting*.

<sup>34</sup> Viene indicato il *bonus* di competenza 2024 e altri eventuali *bonus*, incentivi o premi *una tantum* di competenza 2024.

**Tabella 2: Stock option assegnate ai componenti dell'organismo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Alla data della presente Relazione non sono state assegnate *stock option* ai componenti dell'organismo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Per ulteriori informazioni sui piani di incentivazione che prevedono l'assegnazione di azioni si rinvia alla Tabella °A.

**Tabella °A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Nome e cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di Assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione <sup>28</sup>	Fair value <sup>35</sup>
Massimo Scagliarini	Amministratore Delegato	Piano di Performance Share 2023-2025											
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>			290.000	3 anni									498.945
<b>Compensi da controllate o collegate</b>													
<b>Totale</b>			<b>290.000</b>	<b>-</b>									<b>498.945</b>
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Piano di Performance Share 2023-2025											
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>			540.000	3 anni									919.228
<b>Compensi da controllate o collegate</b>													
<b>Totale</b>			<b>540.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>919.228</b>

<sup>35</sup> È indicata la quota di competenza dell'esercizio relativa al Piano di Performance Share 2023-2025, calcolata ripartendo il *fair value* alla data di assegnazione, calcolato con tecniche attuariali, lungo il periodo di *vesting*.

**Tabella 3 B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno				Bonus di anni precedenti		Altri Bonus <sup>36</sup>
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogato	Ancora Differiti	
Massimo Scagliarini	Amministratore Delegato	Incentivo annuale (STI 2024)							
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>			834.899		Anno 2024				
<b>Compensi da controllate e collegate</b>									
<b>Totale</b>			<b>834.899</b>						
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Incentivo annuale (STI 2024)							
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>			1.494.639		Anno 2024			498.750	
<b>Compensi da controllate e collegate</b>									
<b>Totale</b>			<b>1.494.639</b>					<b>498.750</b>	

<sup>36</sup> Bonus non ricorrenti con carattere di *Retention payment*, contrattualizzate in fase di instaurazione del rapporto di lavoro, con l'obiettivo di attrarre i migliori talenti anche in connessione alla perdita di incentivi da parte del precedente datore di lavoro e bonus non ricorrenti erogati a fronte della finalizzazione delle operazioni strategiche di acquisizione.

**SCHEMA N.7-TER: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Nome e cognome	Carica ricoperta	Modalità di possesso	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2023	Numero azioni acquistate/attribuite nel 2024	Numero azioni vendute nel corso del 2024	Numero azioni possedute al 31/12/2024
Grazia Valentini	Amministratore mandato 23-25	Diretto Azioni Ordinarie	GVS S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Massimo Scagliarini	Amministratore Delegato	Diretto Azioni Ordinarie <sup>37</sup>	GVS S.p.A.	94.545	-	-	94.545
		Indiretto Azioni ordinarie <sup>38</sup>		53.046.000	-	-	53.046.000
Marco Scagliarini	Amministratore Esecutivo mandato 20-22	Diretto Azioni Ordinarie <sup>39</sup>	GVS S.p.A.	22.061	-	-	22.061
	Amministratore mandato 23-25	Indiretto Azioni ordinarie <sup>40</sup>		51.954.000	-	-	51.954.000
Michela Schizzi	Amministratore Indipendente mandato 23-25	Diretto Azioni Ordinarie	GVS S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Alessandro Nasi	Presidente del CdA mandato 23-25	Diretto Azioni Ordinarie	GVS S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Marco Pacini	Amministratore mandato 23-25	Diretto Azioni Ordinarie	GVS S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Anna Tanganelli	Amministratore Indipendente mandato 23-25	Diretto Azioni Ordinarie	GVS S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Simona Scarpaleggia	Amministratore Indipendente mandato 23-25	Diretto Azioni Ordinarie	GVS S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-

<sup>37</sup> Azioni attribuite per il Piano *Performance Share* 2020-2022.

<sup>38</sup> La partecipazione indiretta è detenuta per il tramite della società GVS Group S.p.A.

<sup>39</sup> Azioni attribuite per il Piano *Performance Share* 2020-2022.

<sup>40</sup> La partecipazione indiretta è detenuta per il tramite della società GVS Group S.p.A.

Nome e cognome	Carica ricoperta	Modalità di possesso	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2023	Numero azioni acquistate/attribuite nel 2024	Numero azioni vendute nel corso del 2024	Numero azioni possedute al 31/12/2024
<b>Pietro Cordova</b>	Amministratore Indipendente mandato 23-25	Diretto Azioni Ordinarie	GVS S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
<b>Maria Federica Izzo</b>	Presidente del Collegio Sindacale mandato 23-25	Diretto Azioni Ordinarie	GVS S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
<b>Francesca Sandrolini</b>	Sindaco effettivo mandato 23-25	Diretto Azioni Ordinarie	GVS S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
<b>Giuseppe Farchione</b>	Sindaco effettivo mandato 23-25	Diretto Azioni Ordinarie	GVS S.p.A.	-	-	-	-
				-	-	-	-

### Informazioni sulle partecipazioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche non Amministratori

Numero Dirigenti con Responsabilità Strategiche <sup>41</sup>	Società partecipata	Modalità di possesso	Numero azioni possedute al 31/12/2023	Numero azioni acquistate/ attribuite nel 2024	Numero azioni vendute nel 2024	Numero azioni possedute al 31.12.2024
6	GVS S.p.A.	Diretto Azioni ordinarie	119.925	-	-	119.925 <sup>42</sup>
		Indiretto Azioni ordinarie	-	-	-	-

<sup>41</sup> Diversi dagli amministratori già espressi nominalmente.

<sup>42</sup> Di cui 106.499 Azioni attribuite per il Piano *Performance Share* 2020-2022 e 13.426 acquistate a titolo personale.



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

