

DEXELANCE

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

Predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter d. lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e dell'articolo 84-*quater* del regolamento approvato con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999

Emittente: Dexelance S.p.A.

Sito web: www.dexelance.com

Data di approvazione della Relazione da parte del Consiglio di Amministrazione: 16 marzo 2026

Sommario

Glossario	4
Premessa	5
SEZIONE I: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	6
1.1 <i>GLI ORGANI O I SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE ED EVENTUALE REVISIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI E I RISPETTIVI RUOLI E GLI ORGANI O I SOGGETTI RESPONSABILI DELLA CORRETTA ATTUAZIONE DELLA POLITICA</i>	7
1.2 <i>EVENTUALE INTERVENTO DI UN COMITATO PER LA REMUNERAZIONE O DI ALTRO COMITATO COMPETENTE IN MATERIA</i>	7
1.3 <i>COME LA SOCIETÀ HA TENUTO CONTO DEL COMPENSO E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO DEI PROPRI DIPENDENTI NELLA DETERMINAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI</i>	8
1.4 <i>NOMINATIVO DEGLI ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE</i>	8
1.5 <i>FINALITÀ, PRINCIPI E DURATA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE</i>	8
1.6 <i>DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE</i>	9
1.7 <i>BENEFICI NON MONETARI</i>	9
1.8 <i>DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE FINANZIARI E NON FINANZIARI CON RIFERIMENTO ALLE COMPONENTI VARIABILI</i>	9
1.9 <i>CRITERI UTILIZZATI PER LA VALUTAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ALLA BASE DELLA ASSEGNAZIONE DI AZIONI, OPZIONI, ALTRI STRUMENTI FINANZIARI O ALTRE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE</i>	11
1.10 <i>COME LA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI HA CONTRIBUITO ALLA STRATEGIA AZIENDALE, AL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE E ALLA SOSTENIBILITÀ DELLA SOCIETÀ</i>	13
1.11 <i>TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI (C.D. VESTING PERIOD) E SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO E MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE (MALUS OVVERO RESTITUZIONE DI COMPENSI VARIABILI “CLAW BACK”)</i>	13
1.12 <i>INFORMAZIONI SULLE CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE</i>	14
1.13 <i>POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</i>	14
1.14 <i>COPERTURE ASSICURATIVE DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE</i>	14
1.15 <i>POLITICA RETRIBUTIVA RELATIVA AD AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI, COMITATI ED INCARICHI PARTICOLARI</i>	14
1.16 <i>SE LA POLITICA RETRIBUTIVA È STATA DEFINITA UTILIZZANDO LE POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ COME RIFERIMENTO</i>	15
1.17 <i>CIRCOSTANZE ECCEZIONALI IN PRESENZA DELLE QUALI È POSSIBILE DEROGARE A SPECIFICHE PARTI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI E LE RELATIVE CONDIZIONI PROCEDURALI</i>	15
1.18 <i>REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO</i>	15
SEZIONE II: COMPENSI CORRISPOSTI	16
Prima parte	16
2.1 <i>ATTUAZIONE DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE</i>	16

2.2 INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglimento ANTICIPATO DEL RAPPORTO	20
2.3 INFORMAZIONI SU QUALSIASI DEROGA ALLA POLITICA SULLE REMUNERAZIONI APPLICATA IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI	20
2.4 APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE (MALUS OVVERO RESTITUZIONE DI COMPENSI VARIABILI “CLAW BACK”)	20
2.5 VARIAZIONE DELLE TENDENZE RELATIVE ALLA REMUNERAZIONE E AI COMPENSI CORRISPOSTI DALLA SOCIETÀ NEGLI ULTIMI CINQUE ESERCIZI O PER IL MINOR PERIODO DI QUOTAZIONE DELLA SOCIETÀ.....	20
2.6 INFORMAZIONI RELATIVE ALLE MODALITÀ CON CUI LA SOCIETÀ HA TENUTO CONTO DEL VOTO ESPRESSO DALL’ASSEMBLEA SULLA SEZIONE II DELLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DELL’ESERCIZIO PRECEDENTE	20
Seconda parte	22
Tabella di confronto delle variazioni degli ultimi cinque esercizi tra la variazione annuale della remunerazione totale dei membri del Consiglio e del Collegio Sindacale, dei risultati della società e della remunerazione annua lorda media dei dipendenti.	22
TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE..	24
TABELLA 2: STOCK-OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL’ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	27
TABELLA 3A: PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL’ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	27
TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL’ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	28
TABELLA 4: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	29

Glossario

I termini e le espressioni di seguito elencati hanno il significato a ciascuno di essi corrispondente.

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

Esercizio: indica l'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2025.

LTIP: indica il compenso variabile di medio-lungo periodo degli amministratori esecutivi e altri dirigenti con responsabilità strategiche.

MBO: indica il compenso variabile di breve periodo degli amministratori esecutivi e altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Piano di Performance Shares 2024-2029: indica il *Piano di Performance Shares Italian Design Brands 2024-2029* approvato dall'Assemblea il 22 aprile 2024.

Piano Strategico Aziendale: indica il piano industriale tempo per tempo approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Società o Dexelance: Dexelance S.p.A.

Premessa

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (di seguito, anche, la “**Relazione**”) è redatta ai sensi dell’articolo 123-*ter* del d. lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e ss. mm. e ii. (il “**TUF**”) e dell’articolo 84-*quater* del regolamento approvato con delibera della Consob 11971 del 14 maggio 1999 e ss. mm. e ii. (il “**Regolamento Emittenti**”) nel rispetto dei criteri di cui all’Allegato 3A, schemi 7-*bis* e 7-*ter* del medesimo Regolamento Emittenti, nonché conformemente al Codice di Corporate Governance.

La Relazione si articola in due sezioni:

- **Sezione I:** politica in materia di remunerazione (di seguito, anche, la “**Politica di Remunerazione**” o “**Politica**”) di durata annuale, i cui contenuti sono stati approvati dal Comitato per le Nomine, Risorse Umane e Remunerazione della Società in data 11 marzo 2026 e dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 16 marzo 2026 e saranno oggetto di deliberazione vincolante per l’esercizio che si chiude al 31 dicembre 2026 da parte dell’Assemblea dei Soci convocata per il giorno 27 aprile 2026 in unica convocazione;
- **Sezione II:** resoconto sui compensi corrisposti nell’esercizio chiuso al 31 dicembre 2025, i cui contenuti sono stati approvati dal Comitato per le Nomine, Risorse Umane e Remunerazione della Società in data 11 marzo 2026 e dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 16 marzo 2026 e saranno oggetto di deliberazione non vincolante da parte dell’Assemblea dei Soci convocata per il giorno 27 aprile 2026 in unica convocazione.

La Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito Internet della Società (www.dexelance.com) alla sezione “[Investors/Governance/Assemblea](#)”, nonché presso il sistema 1Info Storage (www.1info.it), con la precisazione che ai sensi dell’articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti, la Relazione sarà disponibile sul sito internet della Società per almeno 10 (dieci) anni.

SEZIONE I: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

Executive Summary

Le seguenti tabelle riepilogano la tipologia di compensi spettante agli amministratori esecutivi, agli amministratori non esecutivi, agli altri dirigenti con responsabilità strategiche e ai sindaci effettivi e, per ciascuna componente retributiva, le caratteristiche della stessa.

Soggetti (categoria)	Compenso fisso	Compenso variabile di breve periodo (MBO)	Compenso variabile di medio-lungo periodo (LTIP) (*)	Piano di Performance Shares
Amministratori Esecutivi	sì	sì	sì	sì
Amministratori non esecutivi	sì	no	no	no
Altri dirigenti con responsabilità strategiche	sì	sì	sì	sì
Sindaci effettivi	sì	no	no	no

(*) diverso per amministratori esecutivi e altri dirigenti con responsabilità strategiche; si veda la tabella che segue.

Componente Retributiva	Caratteristiche
Compenso fisso	Definito per un triennio. Modalità di pagamento: in denaro.
Compenso variabile di breve periodo (MBO)	Legato a obiettivi annuali di performance, quantitativi e qualitativi, come segue: <ul style="list-style-type: none">- 65% Group Ebitda adjusted;- 30% Posizione Finanziaria Netta Banche di Gruppo;- 5% ESG previsti dal Piano Strategico Aziendale. Per i due obiettivi quantitativi si applica un margine di tolleranza del 10% e, quindi, si prevede un <i>entry level</i> al 90%, con riconoscimento dell'incentivo nell'intervallo 90%-100% in modo lineare, con la precisazione che nulla è riconosciuto nel caso in cui il risultato fosse inferiore del 90% dell'obiettivo annuale. Modalità di pagamento: in denaro.
Compenso variabile di medio-lungo periodo (LTIP)	<u>Per gli amministratori esecutivi</u> Legato all'apprezzamento della quotazione dell'azione della Società registrato per un periodo di almeno 30 giorni consecutivi sul mercato di negoziazione rispetto al prezzo della medesima azione alla data di inizio delle negoziazioni, durante il primo triennio di carica e/o durante il secondo triennio di carica in caso di rinnovo delle cariche e mancato raggiungimento degli obiettivi su esposti nel corso del primo triennio. Modalità di pagamento: in denaro. <u>Per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche</u> Legato all'obiettivo EBITDA cumulato nel triennio di riferimento calcolato considerando la somma dei budget relativi al primo anno di ciascuno Piano Strategico Aziendale triennale approvato dal Consiglio di Amministrazione.

	<p>Si applica un margine di tolleranza del 3% e, quindi, si prevede un <i>entry level</i> al 97%, con riconoscimento dell'incentivo nell'intervallo 97%-100% in modo lineare, con la precisazione che nulla è riconosciuto nel caso in cui il risultato fosse inferiore del 97% dell'obiettivo triennale.</p> <p>Modalità di pagamento: in denaro.</p>
Piano di Performance Shares	<p>Assegnazione gratuita di azioni soggetta al raggiungimento degli obiettivi di performance.</p> <p>Obiettivi di performance:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20% Ricavi proforma (ultimo anno del <i>vesting period</i>); - 30% EBITDA <i>margin adjusted</i> proforma (IFRS16); - 30% Rapporto PFN/EBITDA (IFRS16); - 20% ESG (obiettivi determinati <i>ex ante</i>). <p>Periodo di vesting: 5 anni.</p> <p>Trigger event (o condizione "cancello"): legato all'andamento del titolo azionario della Società sul mercato, applicabile solo agli amministratori esecutivi.</p> <p>Modalità di pagamento: in azioni.</p> <p>Vincolo di lock up: sì.</p> <p>Clausola di claw back: sì.</p>

1.1 GLI ORGANI O I SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE ED EVENTUALE REVISIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI E I RISPETTIVI RUOLI E GLI ORGANI O I SOGGETTI RESPONSABILI DELLA CORRETTA ATTUAZIONE DELLA POLITICA

Il processo di definizione della Politica di Remunerazione di Dexelance coinvolge una pluralità di soggetti in coerenza con quanto previsto dalla normativa di riferimento e dallo Statuto e con il modello di governance della Società. Tale processo vede coinvolti, con riferimento agli aspetti di relativa competenza, i seguenti organi: l'assemblea degli azionisti, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per le Nomine, Risorse Umane e Remunerazione.

L'assemblea degli azionisti approva il monte emolumenti complessivo da destinare agli amministratori per ogni esercizio, approva i piani di incentivazione, approva la politica in materia di remunerazione di cui alla Sezione I della relazione ed esprime un voto non vincolante circa la Sezione II della Relazione sui compensi corrisposti.

Il Consiglio di Amministrazione elabora la politica per la remunerazione, determina i compensi degli amministratori esecutivi, degli amministratori non esecutivi e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e fissa gli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione degli stessi (ove prevista).

Il Comitato per Nomine, Risorse Umane e Remunerazione supporta, con un'adeguata attività istruttoria, di natura propositiva e consultiva, le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione, come meglio indicato al successivo paragrafo 1.2.

La società di revisione verifica che il Consiglio di Amministrazione abbia redatto la Sezione II della Relazione.

1.2 EVENTUALE INTERVENTO DI UN COMITATO PER LA REMUNERAZIONE O DI ALTRO COMITATO COMPETENTE IN MATERIA

La Società ha istituito un Comitato per le Nomine, Risorse Umane e Remunerazione.

Il Comitato per le Nomine, Risorse Umane e Remunerazione è composto da amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti ed è presieduto da un amministratore indipendente.

Il Comitato ha il compito di supportare, con un'adeguata attività istruttoria, di natura propositiva e consultiva, le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione e, in particolare, (i) coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione, (ii) presenta proposte o esprime pareri 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, (iii) monitora la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance, (iv) valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del top management, (v) esamina preventivamente la relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti da mettere a disposizione del pubblico ai sensi della normativa vigente.

1.3 Come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni

La Politica di Remunerazione assicura coerenza e collegamento tra la strategia della Società espressa nel Piano Strategico Aziendale approvato dal Consiglio di Amministrazione, inclusa la strategia e gli obiettivi in materia ESG così come rappresentati nella rendicontazione di sostenibilità contenuta all'interno della relazione finanziaria annuale.

La Società si impegna a perseguire una progressiva integrazione tra sostenibilità ambientale, con particolare attenzione alla sicurezza sul lavoro, sociale e governance da una parte, e strategia, gestione dei rischi e processi di remunerazioni dall'altro, così come anche rappresentato descritto nell'analisi di doppia materialità e negli obiettivi futuri rappresentati nella rendicontazione di sostenibilità contenuta all'interno della relazione finanziaria annuale.

In particolare, la Società ha attivato un programma di *welfare* per i dipendenti, compresi i dirigenti con responsabilità strategiche diversi dagli Amministratori, al fine di coinvolgere maggiormente il personale oltre ad aumentarne la fidelizzazione.

1.4 NOMINATIVO DEGLI ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Nella predisposizione della Politica non è intervenuto alcun esperto indipendente.

1.5 FINALITÀ, PRINCIPI E DURATA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine degli azionisti e degli *stakeholders* della Società e alla sostenibilità della Società e del gruppo ad essa facente capo ponendosi l'obiettivo di:

- (i) allineare gli interessi del *top management* con quello degli azionisti e degli *stakeholders* della Società, perseguendo l'obiettivo della creazione di valore nel medio-lungo termine tenuto conto degli interessi degli altri *stakeholder* attraverso una connessione tra retribuzione e performance;
- (ii) focalizzare l'azione del *management* al perseguimento degli obiettivi concentrandone gli sforzi sulla *performance*;
- (iii) attrarre e trattenere persone dotate di qualità personali e professionali in linea con gli obiettivi della Società;
- (iv) adottare una politica del merito al fine di valorizzare il contributo individuale e collettivo dei *manager*.

La Politica ha durata annuale.

La Politica non è stata oggetto di modifiche rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'assemblea, salvo per gli aggiornamenti conseguenti alle deliberazioni assunte dai competenti organi sociali e per la proporzione dell'MBO nell'ambito della retribuzione complessiva degli Amministratori esecutivi.

1.6 DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE

La retribuzione degli Amministratori esecutivi e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche è formata da tre componenti monetarie: la prima in misura fissa, la seconda, MBO, legata al raggiungimento di obiettivi di breve periodo (annuale), la terza, LTIP, legata ad obiettivi di medio-lungo periodo (sei anni per gli Amministratori esecutivi e tre anni per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche).

L'MBO incide (i) per gli Amministratori esecutivi nella misura massima del 45% rispetto alla componente fissa annua, (ii) per Amministratori che hanno incarichi esecutivi nelle controllate nella misura massima del 30% rispetto alla componente fissa annua e (iii) per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche nella misura massima del 20% rispetto alla componente fissa annua.

L'LTIP incide (i) per gli Amministratori esecutivi nella misura del 133% rispetto alla componente fissa annua (periodo di riferimento 6 anni), (ii) per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche nella misura del 33% rispetto alla componente fissa annua (periodo di riferimento 3 anni).

L'Assemblea del 22 aprile 2024 ha previsto una quarta componente della remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche rappresentata dal Piano di Performance Shares, ossia un piano di incentivazione azionario nella misura massima di 500.000 azioni pari a circa l'1,86% delle azioni attualmente emesse dalla Società nelle modalità descritte al paragrafo 1.9.

1.7 BENEFICI NON MONETARI

I benefici non monetari si riferiscono all'autovettura aziendale e alle polizze previdenziali. Per quanto riguarda le polizze previdenziali, in particolare, per gli Amministratori esecutivi sono attivate una polizza vita, una polizza infortuni e una polizza sanitaria, per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche sono attivate una polizza vita e una polizza infortuni.

Per quanto riguarda gli altri dirigenti con responsabilità strategiche, gli stessi beneficiano dal 2024 di un programma di *welfare* aziendale, con servizi che rispondono ai bisogni sociali e servizi che rispondono a bisogni di *work life balance*, nella misura del 5% della retribuzione lorda annua. L'offerta di servizi è ampia e trasversale, a titolo esemplificativo e non esaustivo: rimborsi spese mediche e assistenziali, attività legate a ricreazione, sport e corsi di formazione.

1.8 DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE FINANZIARI E NON FINANZIARI CON RIFERIMENTO ALLE COMPONENTI VARIABILI

Sistema di incentivazione monetario di breve periodo - MBO

Per quanto riguarda l'MBO, gli obiettivi di breve periodo sono determinati dal Consiglio di Amministrazione con cadenza annuale su proposta del Comitato Nomine, Risorse Umane e Remunerazione e sono legati ad indicatori di performance di gruppo coerenti con le priorità identificate all'interno del Piano Strategico Aziendale.

Gli obiettivi di performance sono il "Group Ebitda adjusted" (inteso come ebitda consolidato di gruppo al netto di eventuali poste non *recurring*), la "Posizione Finanziaria Netta Banche di Gruppo" (intesa come posizione finanziaria bancaria netta consolidata di gruppo), e obiettivi ESG riferiti al Piano Strategico Aziendale, calcolati disgiuntamente e con peso rispettivamente 65%, 30% e 5%, con la precisazione che il dato rilevato non includerà l'effetto delle operazioni straordinarie non previste dal Piano Strategico Aziendale tempo per tempo approvato.

I primi due obiettivi si intendono raggiunti interamente se il dato rilevato è superiore al *target* stabilito, non raggiunto e, quindi, pari a 0 (zero) se il dato rilevato è inferiore al 90% del *target* stabilito, raggiunto parzialmente se il dato rilevato è tra il 90% e il 100% del *target* stabilito, con la precisazione che in tale ultimo caso è calcolato mediante interpolazione lineare tra 0 (zero) e il compenso variabile di breve periodo massimo.

Il terzo obiettivo si intende raggiunto se il Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Comitato Nomine, Risorse Umane e Remunerazione valuterà come raggiunti gli obiettivi annuali ESG previsti dal Piano Strategico Aziendale.

Si riporta di seguito uno schema illustrativo dell'MBO.

beneficiari: amministratori esecutivi e altri dirigenti con resp. Strategiche			
	peso	entry point	livello target
Group ebitda adjusted	65%	90%	100%
Posizione fin. Bancaria netta di gruppo	30%	90%	100%
Obiettivi ESG	5%	qualitativo	qualitativo

Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo periodo - LTIP

Per gli amministratori esecutivi

Per quanto riguarda l'LTIP, il compenso variabile di medio lungo periodo degli Amministratori esecutivi è legato all'apprezzamento dell'azione rispetto al prezzo IPO durante il primo triennio di carica e/o durante il secondo triennio di carica in caso di rinnovo delle cariche e al mancato raggiungimento degli obiettivi nel corso del primo triennio, da calcolarsi e corrisondersi in denaro e pari a:

- complessivi euro 5.250.000 (di cui euro 3.000.000 da corrisondersi in favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione e CEO ed euro 2.250.000 da corrisondersi in favore dell'altro Amministratore esecutivo) in caso di apprezzamento dell'azione pari o superiore al 30% e fino al 49%, nonché a
- ulteriori euro 3.500.000 (di cui euro 2.000.000 da corrisondersi in favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione e CEO ed euro 1.500.000 da corrisondersi in favore dell'altro Amministratore esecutivo) in caso di apprezzamento dell'azione pari o superiore al 50%.

Si riporta di seguito uno schema illustrativo dell'LTIP per gli amministratori esecutivi.

obiettivi triennio 2023-2025 e nel caso 2026-2028

beneficiari: amministratori esecutivi	
	valore in euro
apprezzamento azione $30% < x < 50%$	5.250.000,00
apprezzamento azione $x > 50%$	8.750.000,00

Per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Per quanto riguarda gli Altri dirigenti con responsabilità strategiche il compenso variabile di lungo periodo è pari al 100% della retribuzione lorda annua da corrisondersi al termine del triennio di riferimento se raggiunto l'obiettivo di EBITDA cumulato come riportato analiticamente al paragrafo 2.1, con previsione di un *entry level* al 97%, di modo che all'interno dell'intervallo 97%-100% l'incentivo sarà calcolato in modo lineare mentre nulla sarà riconosciuto se il risultato sarà inferiore del 97% dell'obiettivo triennale.

Rispetto al triennio 2023-2025, premesso che nelle prime due annualità 2023 e 2024 obiettivo e risultato sostanzialmente coincidono ma che, nell'esercizio 2025, eventi non prevedibili di impatto rilevante hanno allontanato significativamente il risultato dall'obiettivo azzerando la possibilità di conseguire l'obiettivo triennale cumulato, il Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2026, su proposta del Comitato per le Nomine, Risorse Umane e Remunerazione, ha approvato di sostituire il 2026 al 2025 nel triennio di riferimento, riducendo l'LTIP al 100% della retribuzione lorda annua da riferita all'ultimo esercizio; conseguentemente il triennio di riferimento è diventato 2023-2024-2026, fermo quanto sopra previsto in relazione all'*entry level*.

1.9 CRITERI UTILIZZATI PER LA VALUTAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ALLA BASE DELLA ASSEGNAZIONE DI AZIONI, OPZIONI, ALTRI STRUMENTI FINANZIARI O ALTRE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE

L'Assemblea del 22 aprile 2024 ha approvato – su proposta del Consiglio di Amministrazione che si è a sua volta basato sulla proposta del Comitato per le Nomine, Risorse Umane e Remunerazione - che gli Amministratori esecutivi potessero essere assegnatari del *Piano di Performance Shares Italian Design Brands 2024/2029*, approvato dalla medesima Assemblea, a condizione che accettassero di assumere nei confronti della Società i seguenti impegni rispetto al piano di incentivazione monetario di medio-lungo periodo, legato all'apprezzamento del titolo azionario della Società, approvato dall'Assemblea in data 9 maggio 2023 e i cui termini e condizioni sono stati definiti dal Consiglio di Amministrazione in pari data e successivamente confermati in data 23 maggio 2023 ("**LTIP Amministratori Esecutivi**"):

- quanto al Presidente del Consiglio di Amministrazione e CEO, l'impegno a reinvestire il 50% del controvalore dell'incentivo netto eventualmente incassato ai sensi del LTIP Amministratori Esecutivi per acquistare azioni della Società e l'impegno a non disporre del 70% delle azioni acquistate nei 36 mesi successivi all'acquisto, e a non disporre del 35% delle azioni acquistate nei 48 mesi successivi all'acquisto, con la precisazione che l'acquisto di azioni da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione e CEO potrà avvenire dalla Società oppure sul mercato entro 6 mesi dalla data di incasso dell'incentivo netto eventualmente maturato ai sensi del piano di incentivazione monetario in essere legato all'apprezzamento del titolo azionario della Società;
- quanto all'altro Amministratore esecutivo, l'assunzione di impegni di *lock-up* equivalenti rispetto a quelli indicati al punto che precede per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e CEO con riferimento ad un numero di azioni già possedute corrispondenti al 50% del controvalore dell'incentivo netto eventualmente incassato ai sensi del LTIP Amministratori Esecutivi.

L'Assemblea tenutasi il 22 aprile 2024 ha altresì approvato - su proposta del Consiglio di Amministrazione che si è a sua volta basato sulla proposta del Comitato per le Nomine, Risorse Umane e Remunerazione - il *Piano di Performance Shares Italian Design Brands 2024/2029*, il quale prevede l'assegnazione gratuita ai beneficiari individuati di *units* che danno diritto, al termine del *vesting period*, e subordinatamente al verificarsi di determinate condizioni (*trigger event* e obiettivi di *performance*), all'assegnazione gratuita di azioni della Società con rapporto di assegnazione di una azione della Società per ogni *units* detenuta.

Successivamente, in data 13 maggio 2024, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Nomine, Risorse Umane e Remunerazione, ha approvato il regolamento del *Piano di Performance Shares Italian Design Brands 2024/2029*, recante le modalità e i termini di attuazione del piano medesimo, in esecuzione delle linee guida approvate dall'Assemblea tenutasi in data 22 aprile 2024 e in applicazione della politica di remunerazione approvata dalla Società in pari data, nonché l'attribuzione di tutte le 500.000 *units* a valere su tale piano.

Il *Piano di Performance Shares Italian Design Brands 2024/2029* ha le seguenti caratteristiche:

- numero totale delle *units* oggetto di assegnazione: n. 500.000, pari all'1,86% circa del totale delle azioni emesse dalla Società alla data della Relazione;
- periodo di *vesting*: 5 anni; il *vesting period* terminerà con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2028;
- *trigger event* (o condizione "cancello") legata all'andamento del titolo azionario della Società sul mercato, applicabile solo agli amministratori esecutivi, come di seguito previsto:
 - o qualora il premio derivante dal LTIP Amministratori Esecutivi riconosciuto al Presidente del Consiglio di Amministrazione e CEO fosse stato di complessivi euro 5.000.000 e il premio derivante dall'LTI Monetario riconosciuto all'altro Amministratore esecutivo fosse stato di complessivi euro 3.750.000, il *trigger event* si intenderà verificato laddove il prezzo per azione della Società, al termine del *vesting period* (considerando la media degli ultimi 6 mesi) sia almeno pari ad euro 16,00;

- o qualora il premio derivante dal LTIP Amministratori Esecutivi riconosciuto al Presidente del Consiglio di Amministrazione e CEO fosse stato di complessivi euro 3.000.000 e il Premio LTI riconosciuto all'altro Amministratore esecutivo fosse stato di complessivi euro 2.250.000, il *trigger event* si intenderà verificato laddove il prezzo per azione della Società, al termine del *vesting period* (considerando la media degli ultimi 6 mesi) sia almeno pari ad euro 15,00;
- o qualora il premio derivante dal LTIP Amministratori Esecutivi fosse stato nullo, il *trigger event* si intenderà verificato laddove il prezzo per azione della Società, al termine del *vesting period* (considerando la media degli ultimi 6 mesi) sia almeno pari ad euro 14,00;

con la precisazione che la cessazione dalla carica del Presidente del Consiglio di Amministrazione e CEO prima del termine del mandato che determini il venir meno del pagamento del premio derivante dall'LTI Monetario non avrà effetti nei confronti della possibilità per l'altro Amministratore esecutivo, ricorrendone i presupposti, di ricevere il premio derivante dal LTIP Amministratori Esecutivi di propria spettanza e pertanto di beneficiare del *Piano di Performance Shares Italian Design Brands 2024/2029* ai termini e alle condizioni previsti nel piano medesimo e nel relativo regolamento. Quanto precede trova applicazione, *mutatis mutandis*, anche per il caso in cui la cessazione anticipata dalla carica occorresse in capo all'Amministratore esecutivo; in tal caso non si determinerebbe alcun effetto sul diritto del Presidente del Consiglio di Amministrazione e CEO, sussistendone i presupposti, di ricevere il premio derivante dal LTIP Amministratori Esecutivi di propria spettanza e di beneficiare del *Piano di Performance Shares Italian Design Brands 2024/2029*;

- obiettivi di *performance*: come riportati nella tabella che segue:

obiettivi di performance	ponderazione %
1. ricavi proforma (ultimo anno del vesting period)	20%
2. EBITDA margin adjusted proforma (IFRS16)	30%
3. rapporto PFN/EBITDA (IFRS16)	30%
4. ESG	20%

- con particolare riguardo all'Obiettivo ESG, il 29 gennaio 2025, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine, Risorse Umane e Remunerazione, ha approvato i seguenti elementi quali componenti dell'Obiettivo ESG ai fini del *Piano di Performance Shares Italian Design Brands 2024-2029*:
 - o per quanto riguarda l'ambito "Environment": consumo di energia elettrica da parte del gruppo proveniente, per una determinata percentuale, da fonti rinnovabili;
 - o per quanto riguarda l'ambito "Social": adozione da parte di una determinata percentuale delle società appartenenti al gruppo, e con almeno 10 dipendenti, di programmi di *welfare* continuativi a beneficio di tutto l'organico;
 - o per quanto riguarda l'ambito "Governance": adozione da parte di una determinata percentuale delle società appartenenti al gruppo, e con almeno 10 dipendenti, di un sistema di monitoraggio dei principali fornitori che incorpori anche metriche ESG;
- beneficiari: (i) gli Amministratori esecutivi Andrea Sasso e Giorgio Gobbi sono stati assegnatari di *units* complessive pari all'1,6% circa delle azioni emesse dalla Società, rispettivamente per il 75% e il 25%; (ii) gli altri dirigenti con responsabilità strategici e un altro dipendente sono stati assegnatari di *units* complessive pari allo 0,26% circa delle azioni emesse alla data della Relazione;
- assegnazione delle azioni della Società: i beneficiari avranno la possibilità di chiedere l'assegnazione delle azioni nei due anni successivi alla scadenza del periodo di *vesting*, e precisamente: fino ad un massimo del 50% delle *units* totali assegnate nel corso del 2029 dopo l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2028 e la verifica del raggiungimento degli obiettivi; e nel corso del 2030 fino al totale delle *units* per le quali il beneficiario non abbia richiesto l'assegnazione nel corso del 2029;
- vincolo di *lock up*: è previsto un vincolo di indisponibilità sul 40% delle azioni assegnate per due anni a decorrere dalla data di assegnazione delle stesse.

Nel caso in cui si verificassero circostanze idonee ad influire sulle *units*, sulle azioni della Società, sul *Piano di Performance Shares Italian Design Brands 2024/2029* e, più in generale sui diritti dei beneficiari, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Nomine, Risorse Umane e Remunerazione e, laddove occorresse, del Collegio Sindacale, potrà apportare le modifiche ed integrazioni necessarie per mantenere invariati i contenuti del *Piano di Performance Shares Italian Design Brands 2024/2029* ed i diritti dei beneficiari.

Per maggiori informazioni relative al *Piano di Performance Shares Italian Design Brands 2024/2029* si rinvia al documento informativo pubblicato ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob, e reso disponibile sul sito Internet della Società (www.dexelance.com) alla sezione "[Investors/Governance/Assemblea](#)".

1.10 COME LA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI HA CONTRIBUITO ALLA STRATEGIA AZIENDALE, AL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE E ALLA SOSTENIBILITÀ DELLA SOCIETÀ

In linea con le pratiche di mercato, l'approccio della Società alla remunerazione variabile è legato a un concetto di performance, caratterizzato da obiettivi orientati a generare risultati soddisfacenti in termini economico-finanziari con impatti positivi per tutti gli *stakeholder*.

Obiettivo del gruppo facente capo alla Società è creare valore non solo economico, ma anche sociale e ambientale e per l'intera comunità di cui si circonda.

Nel corso del 2025 Dexelance ha definito il proprio Manifesto ESG, documento programmatico che definisce e formalizza i pillar e le linee strategiche del percorso di sostenibilità del Gruppo, le quali sono state recepite da parte di tutte le società controllate all'interno di un piano di azioni e attività programmate, con l'obiettivo di affrontare le principali sfide legate a queste tematiche. La strategia di Dexelance si articola su tre macro-ambiti di impatto: ambiente, persone e gestione aziendale etica e sostenibile.

In particolare, in ambito ambientale il Gruppo si impegna a ridurre l'impatto del cambiamento climatico attraverso il controllo delle emissioni climalteranti e l'adozione di iniziative di efficientamento energetico. Inoltre, Dexelance si pone l'obiettivo di rendere gli uffici e i magazzini più sostenibili mediante adozione di pratiche operative responsabili e di diffondere e promuovere i concetti di eco-design e circolarità nell'attività di sviluppo prodotto, ottimizzando l'uso di risorse disponibili, riducendo gli sprechi e, generalmente, sviluppando prodotti più sostenibili lungo l'intero ciclo di vita.

Per quanto riguarda le persone, Dexelance ha posto al centro della propria strategia la salvaguardia dei diritti umani e la creazione di un ambiente di lavoro equo ed inclusivo, sensibilizzando i dipendenti sui principi di parità, diversità e inclusione e ponendosi come obiettivo l'avvio di iniziative volte a coltivare la soddisfazione e motivazione dei dipendenti, promuovendo il benessere personale e lo sviluppo professionale delle risorse. Il Gruppo è inoltre impegnato nel consolidamento del legame con le comunità locali, contribuendo allo sviluppo delle competenze artigianali e alla crescita economica.

Infine, sul fronte della gestione aziendale, Dexelance lavorerà per estendere gli impegni ESG del Gruppo a più livelli della catena del valore, coinvolgendo fornitori e partner nelle pratiche di gestione responsabile. Infine, con l'obiettivo di consolidare la struttura di governance, il Gruppo si pone l'obiettivo di integrare anche criteri ESG nei processi decisionali e operativi.

1.11 TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI (C.D. VESTING PERIOD) E SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO E MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE (MALUS OVVERO RESTITUZIONE DI COMPENSI VARIABILI "CLAW BACK")

Per quanto riguarda l'MBO e l'LTIP non sono previsti *vesting period*, sistemi di pagamento differito e/o meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile.

Per quanto riguarda il *Piano di Performance Shares Italian Design Brands 2024/2029*, è previsto un *vesting period* di 5 anni (come indicato al paragrafo 1.9); inoltre, la Società ha il diritto di revocare l'assegnazione delle azioni e pertanto di ottenere la restituzione delle azioni precedentemente assegnate ai beneficiari nel caso in cui, successivamente all'assegnazione medesima, risulti che uno o più degli obiettivi di *performance*: sia

stato/siano stati accertato/i dal Consiglio di Amministrazione sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati; e/o sia stato accertato a carico di uno o più beneficiari un comportamento fraudolento o gravemente colposo a danno della Società ovvero lesivo degli interessi della stessa.

Si precisa che, fra le condizioni per l'assegnazione delle *units* prima e l'assegnazione delle azioni dopo, è previsto anche il mantenimento del rapporto di amministrazione o lavoro (a seconda del caso) fra il beneficiario e la Società e l'assenza di volontà o accordi per lo scioglimento dello stesso, così come l'assenza di provvedimenti o procedimenti disciplinari.

1.12 INFORMAZIONI SULLE CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE

Per quanto riguarda l'LTIP Amministratori Esecutivi si prevede (a) per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e CEO, l'impegno a reinvestire il 50% del controvalore dell'incentivo netto eventualmente incassato ai sensi del LTIP Amministratori Esecutivi per acquistare azioni della Società e l'impegno a non disporre del 70% delle azioni acquistate nei 36 mesi successivi all'acquisto, e a non disporre del 35% delle azioni acquistate nei 48 mesi successivi all'acquisto; (b) per l'altro Amministratore delegato, in considerazione del fatto che già detiene azioni della Società, assunzione di impegni di lock-up equivalenti rispetto a quelli indicati alla lettera (a) che precede con riferimento ad un numero di azioni già possedute corrispondenti al 50% del controvalore dell'incentivo netto eventualmente incassato ai sensi del LTIP Amministratori Esecutivi.

Per quanto riguarda il *Piano di Performance Shares Italian Design Brands 2024/2029* è previsto un vincolo di indisponibilità sul 40% delle azioni assegnate per due anni a decorrere dalla data di assegnazione delle stesse come indicato al paragrafo 1.9.

1.13 POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

I rapporti fra la Società e gli Amministratori sono regolati dalle delibere assunte dall'Assemblea e dal Consiglio di Amministrazione. Non sono in essere contratti di lavoro o *management* con tali soggetti. Le cariche hanno durata triennale. Non sono previsti trattamenti né patti di non concorrenza in caso di cessazione del rapporto di amministrazione.

I rapporti fra la Società e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche sono regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti e sono a tempo indeterminato. In caso di cessazione del rapporto di lavoro non sono previsti trattamenti di fine rapporto né patti di non concorrenza ulteriori rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti.

Non ci sono Amministratori della Società che intrattengono anche un rapporto di lavoro dipendente con la Società stessa.

Per quanto riguarda il *Piano di Performance Shares Italian Design Brands 2024/2029* si precisa che, fra le condizioni per l'assegnazione delle *units*, in un primo momento, e l'assegnazione delle azioni, in un secondo momento, è previsto anche il mantenimento del rapporto di amministrazione o lavoro (a seconda del caso) fra il beneficiario e la Società e l'assenza di volontà o accordi per lo scioglimento dello stesso, così come l'assenza di provvedimenti o procedimenti disciplinari.

1.14 COPERTURE ASSICURATIVE DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE

Gli Amministratori esecutivi beneficiano di una polizza vita, una polizza infortuni e una polizza sanitaria. Gli altri dirigenti con responsabilità strategiche beneficiano di una polizza vita e una polizza infortuni.

1.15 POLITICA RETRIBUTIVA RELATIVA AD AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI, COMITATI ED INCARICHI PARTICOLARI

Gli Amministratori non esecutivi, inclusi gli Amministratori indipendenti, percepiscono esclusivamente un compenso fisso composto da un compenso "base" di euro 25.000 annuo *pro-tempore* e da una componente aggiuntiva per l'eventuale carica nei comitati nella misura di euro 10.000 anno *pro-tempore* per il Presidente

ed euro 5.000 anno *pro-tempore* per gli altri membri. I compensi degli amministratori non esecutivi si ritengono adeguati alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno al Consiglio di Amministrazione e non legato a obiettivi di performance finanziaria.

1.16 SE LA POLITICA RETRIBUTIVA È STATA DEFINITA UTILIZZANDO LE POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ COME RIFERIMENTO

La Politica è stata definita senza utilizzare le politiche retributive di altre società come riferimento.

1.17 CIRCOSTANZE ECCEZIONALI IN PRESENZA DELLE QUALI È POSSIBILE DEROGARE A SPECIFICHE PARTI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI E LE RELATIVE CONDIZIONI PROCEDURALI

In presenza di circostanze eccezionali, così come definite anche alla luce della applicabile disciplina di riferimento, la Società può temporaneamente derogare alla, o modificare la, Politica. Tali circostanze eccezionali possono ricomprendere, ad esempio, l'esigenza di attrarre e/o trattenere in un mercato concorrenziale figure manageriali chiave, l'esigenza di incentivare tali figure rispetto a specifici obiettivi nonché circostanze eccezionali e imprevedibili che potranno impattare nel mercato di riferimento della Società. Tali deroghe o modifiche potranno interessare, tra l'altro e ad esempio, la concessione di un *bonus una tantum* di ingresso a una nuova figura manageriale chiave o la revisione della retribuzione di una figura manageriale chiave al fine di *retention*; l'introduzione o la modifica del sistema premiale, sempre nell'ottica di ingresso di nuove figure manageriali o di *retention* anche alla luce di circostanze eccezionali e imprevedibili che impattano nel mercato di riferimento della Società.

Per procedere a tali deroghe o modifiche si applicherà la Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società e di volta in volta vigente. La deroga alla o modifica della Politica per la Remunerazione dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per Nomine, Risorse Umane e Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e regolamentari.

1.18 REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO

Il compenso del Collegio Sindacale è stabilito in misura fissa in euro 70.000 per anno (*pro-tempore*) di cui euro 30.000 per il Presidente ed euro 20.000 per ciascuno dei due sindaci effettivi.

SEZIONE II: COMPENSI CORRISPOSTI

Si fornisce di seguito la descrizione delle retribuzioni corrisposte nel corso del 2025 in favore degli Amministratori nonché degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Prima parte

2.1 ATTUAZIONE DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE

L'attuazione della politica della remunerazione è descritta nelle tabelle contenute nella Seconda Parte con la descrizione analitica per ciascun nominativo dei compensi percepiti a vario titolo (fisso, variabile di breve periodo, variabile di lungo periodo).

L'assemblea degli azionisti del 9 maggio 2023 ha deliberato:

- (i) per i tre esercizi di carica, un compenso complessivo lordo fisso annuo pari ad Euro 1.325.000,00 (*pro-rata temporis*), da suddividere tra i membri del Consiglio di Amministrazione, nella misura che verrà individuata dal Consiglio di Amministrazione stesso, comprensivo del compenso per gli amministratori che saranno eventualmente investiti di particolari cariche, ivi inclusi gli incarichi esecutivi, ai sensi dell'articolo 2389 cod. civ., 1° e 3° comma cod. civ.;
- (ii) per i tre esercizi di carica, un ulteriore compenso complessivo lordo annuo variabile, nella misura massima di Euro 370.000,00 che il Consiglio di Amministrazione potrà riconoscere a favore di uno o più amministratori investiti di particolari cariche, ivi inclusi gli incarichi esecutivi, ai sensi dell'art. 2389, 3° comma, cod. civ., al raggiungimento di specifici risultati, il tutto nella misura e secondo i parametri e alle condizioni, di qualsivoglia natura, che potranno essere decisi dal Consiglio di Amministrazione stesso;
- (iii) per i tre esercizi di carica e, in caso di rinnovo, anche per i tre esercizi di carica successivi, un ulteriore compenso complessivo lordo variabile, nella misura massima di Euro 8.750.000,00 (ottomilionisettecentocinquantamila/00), che il Consiglio di Amministrazione potrà riconoscere a favore di uno o più amministratori investiti di particolari cariche, ivi inclusi gli incarichi esecutivi, ai sensi dell'art. 2389, 3° comma, cod. civ., al raggiungimento di specifici risultati, il tutto nella misura e secondo i parametri e alle condizioni, di qualsivoglia natura, che potranno essere decisi dal Consiglio di Amministrazione stesso;
- (iv) di riconoscere a favore dei componenti dell'organo amministrativo *benefit* per gli amministratori esecutivi auto aziendale, polizze previdenziali;
- (v) di demandare al Consiglio di Amministrazione l'attribuzione ai consiglieri che saranno nominati anche membri dei comitati endoconsiliari di ulteriori compensi, in aggiunta a quelli sopra proposti, nella misura che potrà essere decisa dal Consiglio di Amministrazione stesso.

Il Consiglio di Amministrazione nella stessa data ha deliberato il seguente riparto dei compensi:

(A) Andrea Sasso:

- (a) un compenso annuo lordo (*pro-rata temporis*) di Euro 650.000,00 (*seicentocinquantamila/00*);
- (b) un compenso annuo lordo variabile fino ad un massimo di Euro 250.000,00 (duecentocinquantamila/00) ("**Bonus Variabile Annuo**"), legato al raggiungimento degli obiettivi di EBITDA ("**EBITDA Obiettivo**") e di PFN ("**PFN Obiettivo**") risultanti a livello consolidato per ciascun esercizio della carica dal budget a livello consolidato della Società di volta in volta approvato dal Consiglio di Amministrazione per ciascun esercizio sociale del triennio di carica, da calcolarsi e corrispondersi in denaro da parte della Società nel corso del mese successivo alla positiva verifica

da parte del Consiglio di Amministrazione della avvenuta maturazione del Bonus Variabile Annuo, come segue: (i) per il 70% pari a Euro 175.000,00 (*centosettantacinquemila/00*), in caso di raggiungimento dal 90% al 100% dell'EBITDA Obiettivo, da determinarsi con metodo lineare all'interno dell'intervallo dal 90% al 100% dell'EBITDA Obiettivo; (ii) per il 30% pari a Euro 75.000,00 (*settantacinquemila/00*), in caso di raggiungimento dal 90% al 100% dell'a PFN Obiettivo, da determinarsi con metodo lineare all'interno dell'intervallo dal 90% al 100% della PFN Obiettivo;

- (c) un compenso lordo variabile ("**Incentivo Lungo Termine**"), legato all'apprezzamento della quotazione dell'azione della Società registrato per un periodo di almeno 30 giorni consecutivi sul mercato di negoziazione ("**Apprezzamento Azione**") rispetto al prezzo della medesima azione alla data di inizio delle negoziazioni ("**Prezzo IPO**"), durante il primo triennio di carica di Andrea Sasso e/o durante il secondo triennio di carica in caso di rinnovo delle cariche di Andrea Sasso e mancato raggiungimento degli obiettivi su esposti nel corso del primo triennio, da calcolarsi e corrisondersi in denaro da parte della Società nel corso del mese successivo alla positiva verifica da parte del Consiglio di Amministrazione della avvenuta maturazione dell'Incentivo Lungo Termine, come segue: (i) Euro 3.000.000,00 (*tremilioni/00*), in caso di Apprezzamento Azione pari o superiore al 30% e fino al 49%; (ii) ulteriori Euro 2.000.000,00 (*duemilioni/00*), quindi in totale Euro 5.000.000,00 (*cinquemilioni/00*), in caso di Apprezzamento Azione pari o superiore al 50%;

(B) a Giorgio Gobbi:

- (a) un compenso annuo lordo (*pro-rata temporis*) di Euro 450.000,00 (*quattrocentocinquantamila/00*);
- (b) un compenso annuo lordo variabile fino ad un massimo di Euro 120.000,00 (*centoventimila/00*) (anch'esso "**Bonus Variabile Annuo**"), legato al raggiungimento dell'EBITDA Obiettivo e della PFN Obiettivo (come sopra definiti), da calcolarsi e corrisondersi in denaro da parte della Società nel corso del mese successivo alla positiva verifica da parte del Consiglio di Amministrazione della avvenuta maturazione del Bonus Variabile Annuo, come segue: (i) per il 70% pari a Euro 84.000,00 (*ottantaquattromila/00*), in caso di raggiungimento dal 90% al 100% dell'EBITDA Obiettivo, da determinarsi con metodo lineare all'interno dell'intervallo dal 90% al 100% dell'EBITDA Obiettivo; (ii) per il 30% pari a Euro 36.000,00 (*trentaseimila/00*), in caso di raggiungimento dal 90% al 100% dell'a PFN Obiettivo, da determinarsi con metodo lineare all'interno dell'intervallo dal 90% al 100% della PFN Obiettivo;
- (c) un compenso lordo variabile (anch'esso "**Incentivo Lungo Termine**"), legato all'Apprezzamento Azione (come sopra definito) rispetto al Prezzo IPO (come pure sopra definito), durante il primo triennio di carica di Giorgio Gobbi e/o durante il secondo triennio di carica in caso di rinnovo delle cariche di Giorgio Gobbi e mancato raggiungimento degli obiettivi su esposti nel corso del primo triennio, da calcolarsi e corrisondersi in denaro da parte della Società nel corso del mese successivo alla positiva verifica da parte del Consiglio di Amministrazione della avvenuta maturazione dell'Incentivo Lungo Termine, come segue: (i) Euro 2.250.000,00 (*duemilioni duecentocinquantamila/00*), in caso di Apprezzamento Azione pari o superiore al 30% e fino al 49%; (ii) ulteriori Euro 1.500.000,00 (*unmilione cinquecentomila/00*), quindi in totale Euro 3.750.000,00 (*tremilioni settecentocinquantamila/00*), in caso di Apprezzamento Azione pari o superiore al 50%;

(C) all'Amministratore Delegato Andrea Sasso e all'Amministratore esecutivo Giorgio Gobbi siano attribuiti *benefit* non monetari secondo prassi di mercato ovvero sostanzialmente in linea con quelli attribuiti attualmente agli stessi ovvero a titolo esemplificativo e non esaustivo: telefonino, tablet e auto aziendale, tutti ad uso promiscuo,

(D) il Bonus Variabile Annuo per l'esercizio sociale in corso e l'Incentivo Lungo Termine come sopra proposti si considerino comunque maturati e dovuti in caso di offerta pubblica finalizzata all'acquisto di azioni della Società da pagarsi in denaro e/o in altri strumenti finanziari, ai sensi degli artt. 101-*bis* – 112 del TUF, ad

un prezzo (anche per effetto di successivi rilanci e/o rettifiche) superiore al Prezzo IPO (come sopra definito) (“**Offerta Pubblica**”), a condizione che l’Offerta Pubblica sia positivamente conclusa. In tal caso, gli importi dovuti a titolo di Bonus Variabile Annuo e di Incentivo Lungo Termine saranno corrisposti in denaro dalla Società entro 30 (trenta) giorni dalla data ultima di pagamento del corrispettivo dell’Offerta Pubblica.

Come emolumento per la carica di consigliere non esecutivo dalla data di inizio delle negoziazioni, i seguenti compensi:

- a Paolo Colonna, un compenso annuo lordo (*pro-rata temporis*) di Euro 25.000,00 (*venticinquemila/00*);
- a Giovanni Tamburi, un compenso annuo lordo (*pro-rata temporis*) di Euro 25.000,00 (*venticinquemila/00*);
- a Alessandra Rollandi, un compenso annuo lordo (*pro-rata temporis*) di Euro 25.000,00 (*venticinquemila/00*);
- a Alessandra Stea, un compenso annuo lordo (*pro-rata temporis*) di Euro 25.000,00 (*venticinquemila/00*);
- a Giovanni Gervasoni, un compenso annuo lordo (*pro-rata temporis*) di Euro 25.000,00 (*venticinquemila/00*);
- a Piero Generali, un compenso annuo lordo (*pro-rata temporis*) di Euro 25.000,00 (*venticinquemila/00*);
- a Cristina Finocchi Mahne, un compenso annuo lordo (*pro-rata temporis*) di Euro 25.000,00 (*venticinquemila/00*);
- a Lea Lidia Lavitola, un compenso annuo lordo (*pro-rata temporis*) di Euro 25.000,00 (*venticinquemila/00*);
- a Paola Mungo, un compenso annuo lordo (*pro-rata temporis*) di Euro 25.000,00 (*venticinquemila/00*).

Relativamente ai Comitati endoconsiliari,

- ai componenti del Comitato Risorse Umane e per la Remunerazione un compenso annuo lordo (*pro rata temporis*) pari a Euro 10.000 (*diecimila/00*) per il Presidente Lea Lidia Lavitola ed Euro 5.000,00 (*cinquemila/00*) per ciascuno degli altri due membri Giovanni Tamburi e Cristina Finocchi Mahne;
- ai componenti del Comitato per le Nomine un compenso annuo lordo (*pro rata temporis*) pari a Euro 10.000 (*diecimila/00*) per il Presidente Lea Lidia Lavitola ed Euro 5.000,00 (*cinquemila/00*) per ciascuno degli altri due membri Giovanni Tamburi e Cristina Finocchi Mahne;
- ai componenti del Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate un compenso annuo lordo (*pro rata temporis*) pari a Euro 10.000 (*diecimila/00*) per il Presidente Cristina Finocchi Mahne ed Euro 5.000,00 (*cinquemila/00*) per ciascuno degli altri due membri Lea Lidia Lavitola e Paola Mungo.

Con effetto dal 1° gennaio 2024, il Comitato per le Nomine e il Comitato Risorse Umane e per la Remunerazione sono stati accorpati assumendo la denominazione di “Comitato per le Nomine, Risorse Umane e Remunerazione”, che ha mantenuto le remunerazioni previste per un solo comitato, con conseguente risparmio di costi.

Relativamente agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

- (A) una retribuzione annua annuo lorda di Euro 363.700 per il 2024 riferita a tre persone, l'importo nel 2023 ammontava a euro 289.000 riferito a due persone.
- (B) un compenso annuo lordo variabile fino ad un massimo di euro 74.540 ("**Bonus Variabile Annuo**"), legato al raggiungimento degli obiettivi di EBITDA ("**EBITDA Obiettivo**") e di PFN ("**PFN Obiettivo**") risultanti a livello consolidato per ciascun esercizio approvato dal Consiglio di amministrazione da calcolarsi e corrisondersi in denaro da parte della Società nel corso del mese successivo alla positiva verifica da parte del Consiglio di Amministrazione della avvenuta maturazione del Bonus Variabile Annuo, come segue: (i) per il 70% pari a Euro 52.178 in caso di raggiungimento dal 90% al 100% dell'EBITDA Obiettivo, da determinarsi con metodo lineare all'interno dell'intervallo dal 90% al 100% dell'EBITDA Obiettivo; (ii) per il 30% pari a Euro 22.362, in caso di raggiungimento dal 90% al 100% dell'a PFN Obiettivo, da determinarsi con metodo lineare all'interno dell'intervallo dal 90% al 100% della PFN Obiettivo;
- (C) un compenso lordo variabile ("**Incentivo Lungo Termine**") fino ad un massimo di euro 559.050 nel corso del triennio 2023-2025 legato al raggiungimento degli obiettivi di EBITDA cumulato nel triennio di riferimento rilevabile dal primo anno di budget di ciascuno Piano triennale approvato dal Consiglio di Amministrazione da calcolarsi e corrisondersi in denaro da parte della Società nel corso del mese successivo alla positiva verifica da parte del Consiglio di Amministrazione della avvenuta maturazione del compenso lordo variabile come segue: pari a euro 559.050 se l'EBITDA cumulato del triennio sarà superiore all'EBITDA cumulato target, con previsione di un *entry level* al 97%, di modo che all'interno dell'intervallo 97%-100% l'incentivo sarà calcolato in modo lineare mentre nulla sarà riconosciuto se il risultato sarà inferiore del 97% dell'obiettivo triennale.
- Il Consiglio di Amministrazione in data 11 marzo 2025 ha deliberato il riparto del compenso annuo lordo variabile) riferito agli amministratori esecutivi e ai dirigenti strategici (anch'esso "**Bonus Variabile Annuo**"), con riferimento all'esercizio 2025, in tre componenti: EBITDA con peso 65%), PFN BANCHE (con peso 30%) ed ESG (target qualitativo, con peso 5%), con applicazione, per i due obiettivi quantitativi, in continuità con quanto fatto in precedenza, di un margine di tolleranza del 10% e, quindi, previsione di un *entry level* al 90%, con riconoscimento dell'incentivo nell'intervallo 90%-100% in modo lineare, con la precisazione che nulla sarà riconosciuto nel caso in cui il risultato fosse inferiore del 90% dell'obiettivo annuale.

L'obiettivo di breve periodo riferito all'Esercizio suddiviso nelle tre componenti EBITDA obiettivo con peso 65%, PFN obiettivo con peso 30% e ESG obiettivo con peso 5% non è stato raggiunto per la prima e per la seconda misura, ed è stato raggiunto per la terza; il *bonus* maturato è quindi pari al 5% del massimo previsto.

Si allega tabella con l'evidenza della percentuale di raggiungimento dei compensi variabili di breve periodo.

raggiungimento obiettivi 2025	
	compenso variabile di breve periodo
amministratori esecutivi	5%
altri dirigenti con resp. Strategiche	5%
raggiungimento obiettivi ESG	

L'Assemblea tenutasi il 22 aprile 2024 ha approvato - su proposta del Consiglio di Amministrazione che si è a sua volta basato sulla proposta del Comitato per le Nomine, Risorse Umane e Remunerazione - il *Piano di*

Performance Shares Italian Design Brands 2024/2029. Successivamente, in data 13 maggio 2024, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Nomine, Risorse Umane e Remunerazione, ha approvato il regolamento del *Piano di Performance Shares Italian Design Brands 2024/2029*, nonché l'attribuzione di tutte le 500.000 *units* a valere su tale piano.

Per maggiori informazioni relative al *Piano di Performance Shares Italian Design Brands 2024/2029* si rinvia al paragrafo 1.9 della Sezione I della Relazione nonché al documento informativo pubblicato ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob, e reso disponibile sul sito Internet della Società (www.dexelance.com) alla sezione "[Investors/Governance/Assemblea](#)".

2.2 INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglimento ANTICIPATO DEL RAPPORTO

Non applicabile in quanto non sono previste indennità e/o benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'Esercizio fatto salvo il compenso già deliberato dall'assemblea fino alla scadenza della carica.

2.3 INFORMAZIONI SU QUALSIASI DEROGA ALLA POLITICA SULLE REMUNERAZIONI APPLICATA IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI

Nell'Esercizio non vi sono stati casi in cui la Società ha derogato alla politica sulla remunerazione applicabile a tale esercizio sociale.

2.4 APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE (MALUS OVVERO RESTITUZIONE DI COMPENSI VARIABILI "CLAW BACK")

Nel corso dell'Esercizio la Società non ha applicato meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile delle remunerazioni.

2.5 VARIAZIONE DELLE TENDENZE RELATIVE ALLA REMUNERAZIONE E AI COMPENSI CORRISPOSTI DALLA SOCIETÀ NEGLI ULTIMI CINQUE ESERCIZI O PER IL MINOR PERIODO DI QUOTAZIONE DELLA SOCIETÀ

In considerazione del fatto che la Società è quotata sul mercato *Euronext Milan* organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. a far data dal 18 maggio 2023, si riportano di seguito informazioni di confronto per gli esercizi 2023, 2024 e 2025.

Non si rilevano variazioni di tendenza nella remunerazione degli amministratori, le differenze tra il 2023 e il 2024 sono dovute a effetti *una tantum* legati alla quotazione della Società come rappresentato nella prima tabella inclusa nella Seconda Parte della presente Sezione II, eccezion fatta per l'introduzione del *Piano di Performance Shares Italian Design Brands 2024/2029*.

Le differenze tra 2024 e 2025 riferite agli amministratori esecutivi sono riconducibili al minor compenso variabile maturato legato agli obiettivi annuali, risultano invariati infatti tutti i compensi fissi degli amministratori.

2.6 INFORMAZIONI RELATIVE ALLE MODALITÀ CON CUI LA SOCIETÀ HA TENUTO CONTO DEL VOTO ESPRESSO DALL'ASSEMBLEA SULLA SEZIONE II DELLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE

Di seguito viene presentato l'esito della votazione sulla Sezione I e sulla Sezione II della relazione sulla remunerazione relativa all'esercizio 2024:

Sezione I:

- voti a favore: n. 17.158.170, pari al 99,39% delle azioni ordinarie rappresentate in assemblea, al 99,39% delle azioni ammesse al voto e al 63,72% del capitale sociale;
- voti contrari: n. 104.600, pari allo 0,60% delle azioni ordinarie rappresentate in assemblea, allo 0,60% delle azioni ammesse al voto e allo 0,38% del capitale sociale;
- astenuti: nessuno;
- nessun voto: nessuno.

Sezione II:

- voti a favore: n. 16.865.476, pari al 97,70% delle azioni ordinarie rappresentate in assemblea, al 97,70% delle azioni ammesse al voto e al 62,63% del capitale sociale;
- voti contrari: n. 397.294, pari al 2,30% delle azioni ordinarie rappresentate in assemblea, al 2,30% delle azioni ammesse al voto e all'1,47% del capitale sociale;
- astenuti: nessuno;
- nessun voto: nessuno.

La Sezione II della relazione sulla remunerazione relativa all'esercizio 2024 è stata approvata con un'alta percentuale di voti favorevoli e non si sono registrate indicazioni provenienti dagli azionisti da considerare ai fini della Politica e/o della Relazione.

La Politica, pertanto, non è stata oggetto di modifiche rispetto a quella dell'esercizio precedente, salvo per gli aggiornamenti conseguenti alle deliberazioni assunte dai competenti organi sociali e per la proporzione dell'MBO nell'ambito della retribuzione complessiva degli Amministratori esecutivi.

Seconda parte

Tabella di confronto delle variazioni degli ultimi cinque esercizi tra la variazione annuale della remunerazione totale dei membri del Consiglio e del Collegio Sindacale, dei risultati della società e della remunerazione annua lorda media dei dipendenti.

Il compenso 2025 degli amministratori esecutivi diminuisce rispetto all'esercizio 2024 per effetto della consistente riduzione del MBO annuale maturato nell'esercizio, la leggera riduzione del compenso degli altri dirigenti strategici risente della riduzione del MBO annuale ed è parzialmente compensata da adeguamenti contrattuali. Per quanto riguarda la retribuzione media dei dipendenti si rileva che l'aumento del 4% deriva da limitati adeguamenti retributivi applicati nell'esercizio.

(migliaia di euro)				
	nota	2023	2024	2025
Ricavi di vendita (full)		310.816	324.384	372.730
EBITDA reported (full)		51.623	49.955	34.372
Andrea Sasso		3.496	869	679
Compensation Growth Rate %			-75%	-22%
Giorgio Gobbi		771	559	469
Compensation Growth Rate %			-27%	-16%
Paolo Colonna		16	25	25
Compensation Growth Rate %			56%	0%
Alessandra Stea		16	25	25
Compensation Growth Rate %			56%	0%
Giovanni Gervasoni		451	437	383
Compensation Growth Rate %			-3%	-12%
Giovanni Tamburi		22	30	30
Compensation Growth Rate %			36%	0%
Alessandra Rollandi		16	25	25
Compensation Growth Rate %			56%	0%
Piero Generali		16	25	25
Compensation Growth Rate %			56%	0%
Lea Lidia Lavitola		31	40	40
Compensation Growth Rate %			29%	0%
Paola Mungo		19	30	30
Compensation Growth Rate %			58%	0%
Cristina Finocchi Mahne		28	40	40
Compensation Growth Rate %			43%	0%
Fabio Sattin		-	-	-
Compensation Growth Rate %				
Filippo Annunziata		19	30	30
Compensation Growth Rate %			58%	0%
Marzia Nicelli		12	20	20
Compensation Growth Rate %			67%	0%
Fabio Buttignon		12	20	20
Compensation Growth Rate %			67%	0%
Altri dirigenti con responsabilità strategiche		613	445	442
Compensation Growth Rate %			-27%	-1%
sub totale		5.538	2.620	2.283
Compensation Growth Rate %			-53%	-13%
amministratori e sindaci cessati		453	0	0
Compensation Growth Rate %			-100%	
sub totale		5.991	2.620	2.283
Compensation Growth Rate %			-56%	-13%
Remunerazione media dipendenti		85.115	69.013	71.560
Compensation Growth Rate %			-19%	4%

TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

(migliaia di euro)

nome e cognome	carica	periodo per cui è stata ricoperta la carica	scadenza della carica	compensi fissi	compensi per la partecipazione a comitati		compensi variabili non equity	benefici non monetari	altri compensi	totale	fair value dei compensi equity	indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	totale	fair value
					bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili								
Andrea Sasso	Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato	01.01.2025-31.12.2025	approvazione bilancio 2025	650		13		16		679			679	
Giorgio Gobbi	Amministratore Delegato	01.01.2025-31.12.2025	approvazione bilancio 2025	450		6		13		469			469	
Paolo Colonna	Consigliere	01.01.2025-31.12.2025	approvazione bilancio 2025	25						25			25	
Alessandra Stea	Consigliere	01.01.2025-31.12.2025	approvazione bilancio 2025	25						25			25	
Giovanni Gervasoni	Consigliere	01.01.2025-31.12.2025	approvazione bilancio 2025	370		5		8		383			383	
Giovanni Tamburi	Consigliere	01.01.2025-31.12.2025	approvazione bilancio 2025	25	5					30			30	
Alessandra Rollandi	Consigliere	01.01.2025-31.12.2025	approvazione bilancio 2025	25						25			25	
Piero Generali	Consigliere	01.01.2025-31.12.2025	approvazione bilancio 2025	25						25			25	
Lea Lidia Lavitola	Consigliere Indipendente	01.01.2025-31.12.2025	approvazione bilancio 2025	25	15					40			40	
Paola Mungo	Consigliere Indipendente	01.01.2025-31.12.2025	approvazione bilancio 2025	25	5					30			30	
Cristina Finocchi Mahne	Consigliere Indipendente	01.01.2025-31.12.2025	approvazione bilancio 2025	25	15					40			40	
Fabio Sattin	Consigliere	01.01.2025-31.12.2025	approvazione bilancio 2025											
Filippo Annunziata	Presidente del Collegio Sindacale e Sindaco Effettivo	01.01.2025-31.12.2025	approvazione bilancio 2025	30						30			30	
Marzia Nicelli	Sindaco Effettivo	01.01.2025-31.12.2025	approvazione bilancio 2025	20						20			20	
Fabio Buttignon	Sindaco Effettivo	01.01.2025-31.12.2025	approvazione bilancio 2025	20						20			20	
sub-totale				1.740	40	24	-	37	-	1.841	-	-	1.841	
Altri dirigenti con responsabilità strategiche			permanenti	403		4		35		442			442	
totale				2.143	40	28	-	72	-	2.283	-	-	2.283	
										-			-	
										-			-	
compensi da società controllate e collegate				370	-	5	-	8	-	383	-	-	383	
compensi nella società che redige il bilancio				1.773	40	23	-	64	-	1.900	-	-	1.900	
totale				2.143	40	28	-	72	-	2.283	-	-	2.283	

Andrea Sasso: Presidente del Consiglio di amministrazione e Amministratore Delegato; a) l'importo di euro 650.000 rappresenta l'emolumento fisso annuo per la carica di Presidente del Consiglio di amministrazione e Amministratore Delegato corrisposto per il mandato 2023-2025; b) l'importo di euro 12.500 rappresenta l'incentivo di breve termine (MBO), maturato con riferimento alla performance 2025 da corrispondere nel 2026 in base ai dati approvati dal Consiglio di Amministrazione il 16/03/2026

Giorgio Gobbi: Consigliere Delegato; a) l'importo di euro 450.000 rappresenta l'emolumento fisso annuo per la carica di Consigliere Delegato corrisposto per il mandato 2023-2025; b) l'importo di euro 6.000 rappresenta l'incentivo di breve termine (MBO); maturato con riferimento alla performance 2025 da corrispondere nel 2026 in base ai dati approvati dal Consiglio di Amministrazione il 16/03/2026.

Paolo Colonna: a) l'importo di euro 25.000 rappresenta la somma dell'emolumento per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione stabilito per il mandato 2023-2025.

Alessandra Stea: a) l'importo di euro 25.000 rappresenta la somma dell'emolumento per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione stabilito per il mandato 2023-2025.

Giovanni Gervasoni: a) l'importo di euro 370.000 rappresenta l'emolumento fisso annuo per la carica di Presidente del Consiglio di amministrazione e Amministratore Delegato nella società controllata Gervasoni S.p.A. corrisposto per il mandato 2024-2026; b) l'importo di euro 4.916 rappresenta l'incentivo di breve termine (MBO), maturato con riferimento alla performance 2024 da corrispondere nel 2025 in base ai dati approvati dal Consiglio di Amministrazione della Gervasoni S.p.A. L'emolumento del valore di euro 25.000 per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione dell'Emittente relativo all'esercizio 2024 è stato riversato in favore di Gervasoni S.p.A.

Giovanni Tamburi: a) l'importo di euro 25.000 rappresenta la somma dell'emolumento per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione stabilito per il mandato 2023-2025; b) l'importo di euro 5.000 rappresenta la somma dei compensi come membro del Comitato Nomine, Risorse Umane e Remunerazione.

Alessandra Rollandi: a) l'importo di euro 25.000 rappresenta la somma dell'emolumento per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione stabilito per il mandato 2023-2025.

Piero Generali: a) l'importo di euro 25.000 rappresenta la somma dell'emolumento per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione stabilito per il mandato 2023-2025.

Lea Lidia Lavitola: a) l'importo di euro 25.000 rappresenta la somma dell'emolumento per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione stabilito per il mandato 2023-2025 b) l'importo di euro 15.000 rappresenta la somma dei compensi come Presidente del Comitato Nomine, Risorse Umane e Remunerazione di euro 10.000 e membro del Comitato Rischi, parti correlate e sostenibilità di euro 5.000.

Paola Mungo: a) l'importo di euro 25.000 rappresenta la somma dell'emolumento per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione stabilito per il mandato 2023-2025; b) l'importo di euro 5.000 rappresenta il compenso come membro del Comitato Rischi, parti correlate e sostenibilità.

Cristina Finocchi Mahne: a) l'importo di euro 25.000 rappresenta l'emolumento per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione stabilito per il mandato 2023-2025; b) l'importo di euro 15.000 rappresenta la somma dei compensi come membro del Comitato Nomine, Risorse Umane e Remunerazione di euro 5.000 e Presidente del Comitato Rischi, parti correlate e sostenibilità di euro 10.000.

Filippo Annunziata: l'importo di euro 30.000 rappresenta l'emolumento per la carica di Presidente del Collegio Sindacale per il mandato 2023-2025.

Fabio Buttignon: l'importo di euro 20.000 rappresenta l'emolumento per la carica di sindaco effettivo per il mandato 2023-2025.

Marzia Nicelli: l'importo di euro 20.000 rappresenta l'emolumento per la carica di sindaco effettivo per il mandato 2023-2025.

Dirigenti con responsabilità strategiche: a) l'importo di euro 403.370 rappresenta il compenso fisso riconosciuto ai dirigenti che nel corso del 2025 sono risultati dirigenti con responsabilità strategiche; b) l'importo di euro 4.034 rappresenta l'incentivo di breve termine (MBO), maturato con riferimento alla performance 2025 da corrispondere nel 2026 in base ai dati approvati dal Consiglio di Amministrazione il 16/03/2026.

TABELLA 2: STOCK-OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Non presente in quanto non applicabile.

TABELLA 3A: PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nel 2024 la Società ha deliberato e attuato il *Piano di Performance Shares Italian Design Brands 2024/2029*, alla data di chiusura dell'Esercizio nessun Beneficiario ha maturato diritti all'assegnazione di azioni in quanto tale assegnazione è legata al raggiungimento degli obiettivi indicati in tale piano nel corso del 2029 dopo l'approvazione del bilancio che si chiuderà al 31 dicembre 2028. Si allega la tabella con le unit assegnate.

beneficiari	numero di unit attribuite
Andrea Sasso (Přresidente del CdA e CEO)	322.500
Giorgio Gobbi (amministratore esecutivo)	107.500
Alberto Bortolin (CFO)	28.700
Mirco Cervi (CDO e transformation manager)	21.700
Marella Moretti (Corporate Dev. e IR manager)	19.600

TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE¹

(migliaia di euro)

nome e cognome	carica	Piano	erogabile/erogato	differito	periodo di differimento	altri compensi
Andrea Sasso	Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato	Piano MBO 2025	13			
Giorgio Gobbi	Amministratore Delegato	Piano MBO 2025	6			
Giovanni Gervasoni	Consigliere	Piano MBO 2025 controllata	5			
totale						
Altri dirigenti con responsabilità strategiche		Piano MBO 2025	4			
totale			28	-		-

¹ Si precisa che la Tabella riguarda tutte le tipologie di piani di incentivazione di tipo monetario, sia a breve termine che a medio-lungo termine.

TABELLA 4: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Ai sensi dell'art. 84-quater, comma 4, del Regolamento Emittenti, nelle tabelle che seguono sono indicate le partecipazioni detenute, nella società con azioni quotate e nelle società da questa controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche.

Tabella 4.A: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Nome e cognome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni	Numero azioni	Numero azioni	Numero azioni
			possedute alla fine dell'esercizio precedente	acquistate	vendute	possedute alla fine dell'esercizio in corso
Giorgio Gobbi	amministratore delegato	Dexelance S.p.A.	560.637			560.637
Giovanni Gervasoni	consigliere di amministrazione	Dexelance S.p.A. tramite Elpi srl	1.325.262			1.325.262
Giovanni Gervasoni	consigliere di amministrazione	Dexelance S.p.A.	4.234	1.950		6.184
Paolo Colonna	consigliere di amministrazione	Dexelance S.p.A. tramite Creazione di Valore	529.529	208.916		738.445
Paolo Colonna	consigliere di amministrazione	Dexelance S.p.A. tramite Galpina srl	208.916		208.916	-
Fabio Sattin	presidente onorario	Dexelance S.p.A. tramite Private Equity Partner S.p.A.	176.040			176.040

nota: le azioni di Creazione di Valore incrementano per effetto della fusione con Galpina

Tabella 4.B: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Non presenti.