



Italian Design Brands

## **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: Italian Design Brands S.p.A.

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

Data di approvazione della Relazione da parte del Consiglio di Amministrazione: 11 marzo 2024

## SOMMARIO

<b>Glossario</b> .....	4
<b>Premessa</b> .....	5
<b>SEZIONE I: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE</b> .....	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> .....	6
1.2 <i>EVENTUALE INTERVENTO DI UN COMITATO PER LA REMUNERAZIONE O DI ALTRO COMITATO COMPETENTE IN MATERIA</i> .....	6
1.4 <i>NOMINATIVO DEGLI ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE</i> .....	7
1.5 <i>FINALITÀ, PRINCIPI E DURATA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE</i> .....	7
1.6 <i>DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE</i> .....	7
1.7 <i>BENEFICI NON MONETARI</i> .....	8
1.8 <i>DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE FINANZIARI E NON FINANZIARI CON RIFERIMENTO ALLE COMPONENTI VARIABILI</i> .....	8
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> .....	9
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> .....	11
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> .....	12
1.12 <i>INFORMAZIONI SULLE CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE</i> .....	12
1.13 <i>POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</i> .....	13
1.14 <i>COPERTURE ASSICURATIVE DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE</i> .....	13
1.15 <i>POLITICA RETRIBUTIVA RELATIVA AD AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI, COMITATI ED INCARICHI PARTICOLARI</i> .....	13
1.16 <i>SE LA POLITICA RETRIBUTIVA È STATA DEFINITA UTILIZZANDO LE POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ COME RIFERIMENTO</i> .....	13
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> .....	13
1.18 <i>REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO</i> .....	14
<b>SEZIONE II: COMPENSI CORRISPOSTI</b> .....	15
<b>Prima parte</b> .....	15
2.1 <i>ATTUAZIONE DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE</i> .....	15

2.2 INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglimento ANTICIPATO DEL RAPPORTO .....	19
2.3 INFORMAZIONI SU QUALSIASI DEROGA ALLA POLITICA SULLE REMUNERAZIONI APPLICATA IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI .....	19
2.4 APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE (MALUS OVVERO RESTITUZIONE DI COMPENSI VARIABILI “CLAW BACK”) .....	19
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.....	19
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 .....	19
<b>Seconda parte.....</b>	<b>20</b>
<b>TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE..</b>	<b>21</b>
<b>TABELLA 2: STOCK-OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL’ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....</b>	<b>25</b>
<b>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.....</b>	<b>25</b>
<b>TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL’ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....</b>	<b>26</b>
<b>TABELLA 4: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE .....</b>	<b>27</b>

## **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 2023.

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

**Piano Strategico Aziendale (o Piano 2023-2025 o Piano 2024-2026):** indica il piano industriale tempo per tempo approvato dal Consiglio di Amministrazione.

**Società o IDB:** Italian Design Brands 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 6 marzo 2024 e dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 11 marzo 2024 e saranno oggetto di oggetto di deliberazione vincolante per l’esercizio che si chiude al 31 dicembre 2024 da parte dell’Assemblea dei Soci convocata per il giorno 22 aprile 2024 in unica convocazione;
- **Sezione II:** resoconto sui compensi corrisposti nell’esercizio chiuso al 31 dicembre 2023, i cui contenuti sono stati approvati dal Comitato per le Nomine, Risorse Umane e Remunerazione della Società in data 6 marzo 2024 e dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 11 marzo 2024 e saranno oggetto di oggetto di deliberazione non vincolante da parte dell’Assemblea dei Soci convocata per il giorno 22 aprile 2024 in unica convocazione.

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, l’Assemblea dei Soci convocata per il giorno 22 aprile 2024 in unica convocazione sarà la prima a votare con riferimento alla Sezione I e alla Sezione II della Relazione. Negli esercizi precedenti non sono state quindi assunte delibere con riferimento alla Sezione I e alla Sezione II della Relazione.

La Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito Internet della Società ([www.italiandesignbrands.com](http://www.italiandesignbrands.com)) alla sezione “[Investors/Governance/Assemblea](#)”, nonché presso il sistema 1Info Storage ([www.1info.it](http://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**

### ***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 IDB 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 altri amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche e fissa gli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione degli stessi.

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.

In ottemperanza alle disposizioni del Codice di Corporate Governance, il Consiglio di Amministrazione della Società, nella riunione del 9 maggio 2023, ha istituito un Comitato Risorse Umane e per la Remunerazione approvandone il relativo regolamento. Nella riunione del 5 dicembre 2023 il Consiglio di Amministrazione della Società ha deciso di accorpare, con effetto 1° gennaio 2024, il Comitato Risorse Umane e per la Remunerazione al Comitato per le Nomine, il quale ha assunto la denominazione di "Comitato per le Nomine, Risorse Umane e Remunerazione". Nella riunione del 7 febbraio 2024 il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per le Nomine, Risorse Umane e Remunerazione, ha approvato il regolamento di tale 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 nelle persone di Lea Lidia Lavitola (Presidente, indipendente), Giovanni Tamburi (membro), Cristina Finocchi Mahne (membro, 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 verificare, 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 e la strategia di sostenibilità rappresentata nel *report* di sostenibilità pubblicato dalla Società. 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. In particolare, nel 2024 la Società intende avviare 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 come segue:

- (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.

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, la Politica oggetto della presente Relazione è la prima ad essere adottata dalla Società e sottoposta all'assemblea degli azionisti.

### *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 al 31 dicembre 2023 è formata da tre componenti monetarie: la prima in misura fissa, la seconda legata

al raggiungimento di obiettivi di breve periodo (annuale), la terza legata ad obiettivi di medio-lungo periodo (sei anni per gli Amministratori esecutivi e tre anni per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche).

Il sistema di incentivazione monetario di breve periodo incide (i) per gli Amministratori esecutivi nella misura del 34% rispetto alla componente fissa annua, (ii) per Amministratori che hanno incarichi esecutivi nelle controllate e per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche nella misura del 20% rispetto alla componente fissa annua.

Il sistema di incentivazione monetario di medio-lungo periodo 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 50% rispetto alla componente fissa annua (periodo di riferimento 3 anni).

In occasione dell'Assemblea convocata per il 22 aprile 2024 si propone di prevedere una quarta componente della remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche rappresentata da 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.

Per quanto riguarda gli altri dirigenti con responsabilità strategiche, beneficeranno 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.

#### *1.7 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.

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

Per quanto riguarda il sistema di incentivazione monetario di breve periodo, gli obiettivi di breve periodo sono determinati dal Consiglio di Amministrazione con cadenza annuale su proposta del Comitato Nomine, Risorse Umane e Remunerazione. In particolare, gli obiettivi di performance previsti per il 2024 sono legati ad indicatori di performance di gruppo coerenti con le priorità identificate all'interno del Piano Strategico Aziendale. In caso di realizzazione degli obiettivi di performance (i) il compenso variabile di breve periodo dei due Amministratori esecutivi è pari ad euro 370.000, ossia al 34% del compenso fisso, (ii) per l'Amministratore con incarichi esecutivi in una delle controllate è pari ad euro 74.000, ossia al 20% del compenso fisso, (iii) per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche è pari a euro 58.000, ossia al 20% della retribuzione annua lorda. Gli obiettivi di performance sono il "Group Ebitda adjusted" (inteso come ebitda consolidato di gruppo al netto di eventuali poste non *recurring*) e la "Posizione Finanziaria Netta Banche di Gruppo" (intesa come posizione finanziaria bancaria netta consolidata di gruppo) riferiti al Piano Strategico Aziendale, calcolati disgiuntamente e con peso rispettivamente 70% e 30%, con la precisazione che il dato rilevato non includerà l'effetto delle operazioni straordinarie non previste dal Piano Strategico Aziendale approvato il 7 febbraio 2024. Ciascun obiettivo si intende raggiunto 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.

Si riporta di seguito uno schema illustrativo del sistema di incentivazione monetario di breve periodo.

obiettivi 2024

beneficiari: amministratori esecutivi e altri dirigenti con resp. Strategiche			
	peso	entry point	livello target
Group ebitda adjusted	70%	90%	100%
Posizione fin. Bancaria netta di gruppo	30%	90%	100%

Per quanto riguarda il sistema di incentivazione monetario di medio-lungo periodo, 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 del sistema di incentivazione monetario di medio-lungo periodo.

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 quanto riguarda gli Altri dirigenti con responsabilità strategiche il compenso variabile di lungo periodo è pari al 150% della retribuzione lorda annua pari a euro 439.100 da corrisondersi al termine del triennio 2023-2025 se raggiunto l'obiettivo di EBITDA cumulato come analiticamente descritto al paragrafo 2.1.

#### 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

Il Comitato per le Nomine, Risorse Umane e Remunerazione ha proposto al Consiglio di Amministrazione un piano di incentivazione azionario integrativo dell'attuale piano di incentivazione monetaria di medio-lungo periodo in essere ("**LTIP Monetario**") 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, a condizione che, con riferimento a tale LTIP

Monetario, gli Amministratori esecutivi accettino quanto segue: (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 Monetario 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 sei mesi dalla data di incasso dell'incentivo netto eventualmente maturato ai sensi del LTIP Monetario; (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 Monetario.

Il piano di incentivazione azionario denominato "Piano di *Performance Shares 2024-2029*" prevede l'assegnazione gratuita ai beneficiari individuati di *units* che diano 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.

Il Piano di *Performance Shares 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; ipotizzando l'assegnazione delle *units* entro il primo semestre del 2024 il *vesting period* terminerebbe 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 Monetario riconosciuto al Presidente del Consiglio di Amministrazione e CEO fosse stato di complessivi euro 5.000.000 e il premio derivante dall'LTIP 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 Monetario 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 Monetario 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'LTIP Monetario non avrà effetti nei confronti della possibilità per l'altro Amministratore esecutivo, ricorrendone i presupposti, di ricevere il premio derivante dal LTIP Monetario di propria spettanza e pertanto di beneficiare del Piano di *Performance Shares 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 Monetario di propria spettanza e di beneficiare del Piano di *Performance Shares 2024-2029*;

- obiettivi di *performance*: come riportato 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%

- beneficiari: (i) gli Amministratori esecutivi Andrea Sasso e Giorgio Gobbi a cui saranno destinate *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 per *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 2 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 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 2024-2029* ed i diritti dei beneficiari.

Per maggiori informazioni relative al Piano di *Performance Shares 2024-2029* si rinvia al documento informativo che verrà 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.italiandesignbrands.com](http://www.italiandesignbrands.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.

Filo conduttore è certamente la volontà di mettere sempre al primo posto il benessere e la salute dei lavoratori, nonché la sicurezza di tutti i prodotti delle società del gruppo facente capo alla Società, che arredano e illuminano case ed ambienti di ospitalità e convivialità in tutto il mondo.

Ciascuna società del gruppo facente capo alla Società opera nel rispetto del proprio ecosistema, attraverso un'attenzione all'ambiente circostante interpretata nella sua accezione più ampia. In *primis* riduzione dell'impatto ambientale, circolarità ed uso efficiente delle risorse, ma anche adozione di un'etica lavorativa che caratterizzi i rapporti con tutti gli *stakeholder* e che si traduca in una forte vicinanza alle filiere e alle maestranze dei distretti locali, profondamente legati ai territori di riferimento.

#### *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 il sistema di incentivazione monetario di breve e di medio-lungo periodo 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 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 il LTIP Monetario 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 Monetario 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 Monetario.

Per quanto riguarda il Piano di *Performance Shares 2024-2029* è previsto un vincolo di indisponibilità sul 40% delle azioni assegnate per 2 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 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 un 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 solo 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 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 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 si applicherà la Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società e di volta in volta vigente. La deroga temporanea alla 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 2023 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 17 marzo 2023 ha deliberato un emolumento complessivo annuo del Consiglio di Amministrazione di euro 1.475.000 di cui euro 1.105.000 componente fissa ed euro 370.000 come componente variabile di breve periodo. Il Consiglio di Amministrazione nella stessa data ha ripartito il compenso nelle seguenti modalità: al Presidente e amministratore delegato Andrea Sasso un fisso di euro 650.000 ed un variabile di euro 250.000, al Consigliere delegato Giorgio Gobbi un fisso di euro 450.000 ed un variabile di euro 120.000, agli amministratori non esecutivi Giovanni Gervasoni, Michele Gervasoni, Fabio Sattin, Paolo Colonna e Alessandra Stea euro 1.000 ciascuno.

In considerazione del progetto di quotazione e al fine di conformare la *corporate governance* della Società alle raccomandazioni di Borsa Italiana S.p.A. contenute nel Codice di *Corporate Governance*, 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 (ottomilionesettecentocinquantamila/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 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 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 (*tre milioni/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 Sasso 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 (*duemilioniduecentocinquantamila/00*), in caso di Apprezzamento Azione pari o superiore al 30% e fino al 49%; (ii) ulteriori Euro 1.500.000,00 (*unmilioneecinquecentomila/00*), quindi in totale Euro 3.750.000,00 (*tremilionisettecentocinquantamila/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 D.lg. 24.2.1998, n. 58, 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 Scrocco, 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) p 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.

Relativamente agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

- (A) una retribuzione annua annuo lorda di Euro 289.061;
- (B) un compenso annuo lordo variabile fino ad un massimo di Euro 58.500 (“**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 40.950 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 17.550 (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**”) fino ad un massimo di euro 433.590 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 433.590 se l’EBITDA cumulato del triennio sarà superiore all’EBITDA cumulato target.

L'obiettivo di breve periodo riferito all'esercizio 2023 suddiviso nelle due componenti EBITDA obiettivo con peso 70% e PFN obiettivo con peso 30% è stato raggiunto per la prima componente e non per la seconda, il bonus maturato è quindi pari al 70% del massimo previsto.

Con riferimento al compenso variabile di lungo periodo si riporta la miglior stima possibile del bonus in maturazione riferito all'apprezzamento dell'azione per gli amministratori esecutivi e all'EBITDA cumulato del triennio 2023-2025 per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

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

raggiungimento obiettivi		
	compenso variabile di breve periodo	compenso variabile di lungo periodo
amministratori esecutivi	70%	6%
altri dirigenti con resp. Strategiche	70%	33%

## 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

Non applicabile in quanto la Politica oggetto della presente Relazione è la prima ad essere adottata dalla Società e, in ogni caso, non si sono verificate circostanze eccezionali né deroghe rispetto a quanto deliberato dall'Assemblea e dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina degli Amministratori.

## 2.4 APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE (MALUS O VERO 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

Non applicabile in quanto la Società è quotata sul mercato *Euronext Milan* organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. a far data dal 18 maggio 2023.

## 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

Non applicabile in quanto l'Assemblea dei Soci convocata per il giorno 22 aprile 2024 sarà la prima a votare con riferimento alla Sezione II della Relazione.

## Seconda parte

**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 bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili	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
Andrea Sasso	Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato	01.01.23-31.12.23	approvazione bilancio 2025	650		2830		16		3496			3496	
Giorgio Gobbi	Amministratore Delegato	01.01.23-31.12.23	approvazione bilancio 2025	450		309		12		771			771	
Paolo Colonna	Consigliere	01.01.23-31.12.23	approvazione bilancio 2025	16						16			16	
Alessandra Stea	Consigliere	01.01.23-31.12.23	approvazione bilancio 2025	16						16			16	
Giovanni Gervasoni	Consigliere	01.01.23-31.12.23	approvazione bilancio 2025	370		74		7		451			451	
Giovanni Tamburi	Consigliere	18.05.23-31-12-23	approvazione bilancio 2025	16	6					22			22	
Alessandra Rollandi	Consigliere	18.05.23-31-12-23	approvazione bilancio 2025	16						16			16	
Piero Generali	Consigliere	18.05.23-31-12-23	approvazione bilancio 2025	16						16			16	
Lea Lidia Lavitola	Consigliere Indipendente	18.05.23-31-12-23	approvazione bilancio 2025	16	15					31			31	
Paola Mungo	Consigliere Indipendente	18.05.23-31-12-23	approvazione bilancio 2025	16	3					19			19	
Cristina Finocchi Mahne	Consigliere Indipendente	18.05.23-31-12-23	approvazione bilancio 2025	16	12					28			28	
Filippo Annunziata	Presidente del Collegio Sindacale e Sindaco Effettivo	18.05.23-31-12-23	approvazione bilancio 2025	19						19			19	
Marzia Nicelli	Sindaco Effettivo	18.05.23-31-12-23	approvazione bilancio 2025	12						12			12	
Fabio Buttignon	Sindaco Effettivo	18.05.23-31-12-23	approvazione bilancio 2025	12						12			12	
sub-totale				1641	36	3213	0	35	0	4925	0	0	4925	
Altri dirigenti con responsabilità strategiche			permanenti	289		317		7		613			613	
<b>totale</b>				<b>1930</b>	<b>36</b>	<b>3530</b>	<b>0</b>	<b>42</b>	<b>0</b>	<b>5538</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5538</b>	
amministratori/sindaci cessati nel corso 2023										0			0	
Fabio Sattin	Consigliere	01.01.23.18.05.23	rinnovo cariche	0						0			0	
Michele Gervasoni	Consigliere	01.01.23.18.05.23	rinnovo cariche	370		74		5		449			449	
Marzuillo Vincenzo Maria	Presidente del Collegio Sindacale e Sindaco Effettivo	01.01.23.18.05.23	rinnovo cariche	2						2			2	
Ottolenghi Enrico	Sindaco Effettivo	01.01.23.18.05.23	rinnovo cariche	1						1			1	
Lippi Alberto	Sindaco Effettivo	01.01.23.18.05.23	rinnovo cariche	1						1			1	
<b>totale</b>				<b>374</b>	<b>0</b>	<b>74</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>453</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>453</b>	
<b>totale complessivo</b>				<b>2304</b>	<b>36</b>	<b>3604</b>	<b>0</b>	<b>47</b>	<b>0</b>	<b>5991</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5991</b>	
compensi da società controllate e collegate				740	0	148	0	12	0	900	0	0	900	
compensi nella società che redige il bilancio				1564	36	3456	0	35	0	5091	0	0	5091	
<b>totale</b>				<b>2304</b>	<b>36</b>	<b>3604</b>	<b>0</b>	<b>47</b>	<b>0</b>	<b>5991</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5991</b>	

Note: Giovanni Gervasoni, Michele Gervasoni hanno percepito il compenso dalla società controllata

**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 175.000 rappresenta l'incentivo di breve termine (MBO), maturato con riferimento alla performance 2023 da corrispondere nel 2024 in base ai dati approvati dal Consiglio di Amministrazione l'11/03/2024; c) l'importo di euro 2.354.641 rappresenta il premio in denaro avente ad oggetto un piano di incentivazione e fidelizzazione basato sul coinvolgimento del medesimo sul futuro sviluppo economico e strategico della Società (c.d. *phantom stock option*) percepito nel 2023 legato all'evento liquidità maturato con l'IPO previsto dagli accordi contrattuali dell'11 maggio 2020 che hanno esaurito la loro efficacia nel 2023; d) l'importo di euro 300.609 rappresenta la miglior stima dell'importo maturato del Long Term Incentive.

**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 84.000 rappresenta l'incentivo di breve termine (MBO); maturato con riferimento alla performance 2023 da corrispondere nel 2024 in base ai dati approvati dal Consiglio di Amministrazione l'11/03/2024; c) l'importo di euro 225.457 rappresenta la miglior stima dell'importo maturato del Long Term Incentive.

**Paolo Colonna:** a) l'importo di euro 15.823 rappresenta la somma dell'emolumento (valore pro-rata euro 1.000) per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione stabilito per il mandato precedente fino al 17 maggio 2023 e dell'emolumento (valore pro-rata euro 25.000) per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione stabilito per il mandato 2023-2025 a partire dal 18 maggio 2023.

**Alessandra Stea:** a) l'importo di euro 15.823 rappresenta la somma dell'emolumento (valore pro-rata euro 1.000) per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione stabilito per il mandato precedente fino al 17 maggio 2023 e dell'emolumento (valore pro-rata euro 25.000) per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione stabilito per il mandato 2023-2025 a partire dal 18 maggio 2023.

**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 2021-2023; b) l'importo di euro 74.000 rappresenta l'incentivo di breve termine (MBO), maturato con riferimento alla performance 2023 da corrispondere nel 2024 in base ai dati approvati dal Consiglio di Amministrazione della Gervasoni S.p.A. 7/03/2024. L'emolumento (valore pro-rata euro 1.000 fino al 17 maggio 2023 e valore pro-rata euro 25.000 dal 18 maggio 2023) per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione dell'Emittente relativo all'esercizio 2023 è stato riversato in favore di Gervasoni S.p.A.

**Giovanni Tamburi:** a) l'importo di euro 15.445 rappresenta la somma dell'emolumento (valore pro-rata euro 25.000) per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione stabilito per il mandato 2023-2025; b) l'importo di euro 6.178 rappresenta la somma dei compensi come membro del Comitato Nomine (valore pro-rata euro 5.000) e del Comitato Remunerazioni (valore pro-rata euro 5.000).

**Alessandra Rollandi:** a) l'importo di euro 15.445 rappresenta la somma dell'emolumento (valore pro-rata euro 25.000) per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione stabilito per il mandato 2023-2025.

**Piero Generali:** a) l'importo di euro 15.445 rappresenta la somma dell'emolumento (valore pro-rata euro 25.000) per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione stabilito per il mandato 2023-2025.

**Lea Lida Lavitola:** a) l'importo di euro 15.445 rappresenta la somma dell'emolumento (valore pro-rata euro 25.000) per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione stabilito per il mandato 2023-2025 b) l'importo di euro 15.445 rappresenta la somma dei compensi come Presidente del Comitato Nomine (valore pro-rata euro 10.000) e del Comitato Remunerazioni (valore pro-rata euro 10.000) e membro del Comitato Rischi, parti correlate e sostenibilità (valore pro-rata euro 5.000).

**Paola Mungo:** a) l'importo di euro 15.445 rappresenta la somma dell'emolumento (valore pro-rata euro 25.000) per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione stabilito per il mandato 2023-2025; b) l'importo di euro 3.089 rappresenta il compenso come membro del Comitato Rischi, parti correlate e sostenibilità (valore pro-rata euro 5.000).

**Cristina Finocchi Mahne:** a) l'importo di euro 15.445 rappresenta l'emolumento (valore pro-rata euro 25.000) per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione stabilito per il mandato 2023-2025; b) l'importo di euro 12.356 rappresenta la somma dei compensi come membro del Comitato Nomine (valore pro-rata euro 5.000), del Comitato Remunerazioni (valore pro-rata euro 5.000) e Presidente del Comitato Rischi, parti correlate e sostenibilità (valore pro-rata euro 10.000).

**Filippo Annunziata:** l'importo di euro 18.534 rappresenta l'emolumento (valore pro-rata euro 30.000) per la carica di Presidente del Collegio Sindacale per il mandato 2023-2025.

**Fabio Buttignon:** l'importo di euro 12.356 rappresenta l'emolumento (valore pro-rata euro 20.000) per la carica di sindaco effettivo per il mandato 2023-2025.

**Marzia Nicelli:** l'importo di euro 12.356 rappresenta l'emolumento (valore pro-rata euro 20.000) per la carica di sindaco effettivo per il mandato 2023-2025.

**Dirigenti con responsabilità strategiche:** a) l'importo di euro 289.061 rappresenta il compenso fisso riconosciuto ai dirigenti che nel corso del 2023 sono risultati dirigenti con responsabilità strategiche; b) l'importo di euro 40.569 rappresenta l'incentivo di breve termine (MBO), maturato con riferimento alla performance 2023 da corrispondere nel 2024 in base ai dati approvati dal Consiglio di Amministrazione l'11/03/2024; c) l'importo di euro 129.615 rappresenta l'importo una tantum maturato per l'IPO deliberato dal Consiglio di Amministrazione il 23 maggio 2023 c) l'importo di euro 146.370 rappresenta la miglior stima dell'importo maturato del Long Term Incentive.

**Fabio Sattin:** a) l'importo di euro 348 rappresenta l'emolumento (valore pro-rata euro 1.000) per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione stabilito per il mandato 2021-2023; la carica corrente di Presidente onorario non è remunerata.

**Michele Gervasoni:** a) l'importo di euro 370.000 rappresenta l'emolumento fisso per la carica di Presidente del Consiglio di amministrazione e Amministratore Delegato nella società controllata Gervasoni S.p.A. corrisposto per il mandato 2021-2023; b) l'importo di euro 74.000 rappresenta l'incentivo di breve termine (MBO), maturato con riferimento alla performance 2023 da corrispondere nel 2024 in base ai dati approvati dal Consiglio di Amministrazione della Gervasoni S.p.A. 7/03/2024 L'incarico di amministratore nell'Emittente è cessato in data 17 maggio 2023; l'emolumento (valore pro-rata euro 1.000) per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione dell'Emittente relativo all'esercizio 2023 è stato riversato in favore di Gervasoni S.p.A.



**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**

Non presente in quanto non applicabile.

**TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE<sup>1</sup>**

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 2023	175			
		Phantom Stock Option 2023	2.354			
		Long Term Incentive 2023-2025		301	2026	
Giorgio Gobbi	Amministratore Delegato	Piano MBO 2023	84			
		Long Term Incentive 2023-2025		225	2026	
Giovanni Gervasoni	Consigliere	Piano MBO 2023 controllata	74			
<b>totale</b>						
Altri dirigenti con responsabilità strategiche		Piano MBO 2023	41			
		Premio una tantum 2023	130			
		Long Term Incentive 2023-2025		146	2026	
<b>totale</b>			<b>2.858</b>	<b>672</b>		-
amministratori cessati						
Michele Gervasoni	Consigliere	Piano MBO 2023 controllata	74			
<b>totale complessivo</b>			<b>2.932</b>	<b>672</b>		-
Note: bonus deliberati dal Consiglio di Amministrazione il 23 maggio 2023						
Long Term Incentive 2023-2025: si riferisce alla miglior stima possibile della maturazione del bonus						

<sup>1</sup> 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	IDB S.p.A.	264.711	841.637*	264.711	841.637
Givoanni Gervasoni	consigliere di amministrazione	IDB S.p.A. tramite Elpi srl	2.936.438		1.611.176	1.325.262
Michele Gervasoni	consigliere di amministrazione**	IDB S.p.A. tramite Fourleaf srl	2.936.438	27.363	1.611.176	1.352.625
Paolo Colonna	consigliere di amministrazione	IDB S.p.A. tramite Creazione di Valore		529.529		529.529
Paolo Colonna	consigliere di amministrazione	IDB S.p.A. tramite Galpina srl		209.816		209.816
Fabio Sattin	presidente onorario***	IDB S.p.A. tramite Private Equity Partner	-	336.077		336.077
Fabio Buttignon	sindaco effettivo	IDB S.p.A.		500		500

\* azioni ricevute legate alle norme statutarie

\*\* carica decaduta nel corso del 2023

\*\*\* consigliere decaduto nel corso del 2023, ora presidente onorario

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

Non presenti.