

ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI

24 APRILE 2026

**Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione
per l'esercizio 2026
e sui compensi corrisposti nel 2025**

(punto 3 all'ordine del giorno)



SOCIETÀ PER AZIONI - CAPITALE SOCIALE EURO 62.461.355,84
REGISTRO DELLE IMPRESE DI MILANO MONZA BRIANZA LODI E CODICE FISCALE N. 00607460201
SOCIETÀ SOGGETTA ALL'ATTIVITÀ DI DIREZIONE E COORDINAMENTO DI CIR S.p.A.
SEDE LEGALE: 20121 MILANO, VIA CIOVASSINO 1 - TEL. +3902467501
UFFICI: 78280 GUYANCOURT (FRANCIA), IMMEUBLE RENAISSANCE - 1 AV. CLAUDE MONET - TEL. +330161374300
SITO INTERNET: WWW.SOGEFIGROUP.COM

INDICE

PREMESSA	3
ELENCO DEFINIZIONI	6
SEZIONE I: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2026	7
1. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE, ADOZIONE, E ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	7
1.1. Soggetti coinvolti nel processo	7
1.2. Assemblea degli Azionisti	7
1.3. Consiglio di Amministrazione	7
1.4. Comitato Nomine e Remunerazione	7
1.5. Comitato per le Operazioni con Parti Correlate	9
2. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA 2026	9
2.1. Finalità.....	9
2.2. Principi.....	9
2.3. Esito delle votazioni e <i>feedback</i> degli investitori.....	9
3. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI	9
3.1. Generale	9
3.2. Presidente del Consiglio di Amministrazione	10
4. REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE	10
5. REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	10
6. CARATTERISTICHE DELLE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE	11
6.1. Premessa.....	11
6.2. Retribuzione variabile determinata su base annuale (“MBO”)	11
6.3. Componente variabile di medio-lungo periodo (“LTP”)	12
7. CIRCOSTANZE ECCEZIONALI CHE CONSENTONO DI DEROGARE ALLA POLITICA	14
SEZIONE II: COMPENSI CORRISPOSTI	15
PRIMA PARTE	15
1.1. Compensi corrisposti	15
1.2. Indennità di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro.....	16
2 Altre informazioni	16
2.1. Deroghe alla Politica di Remunerazione nel corso dell'esercizio.....	16
2.2. Applicazione di meccanismi di <i>malus</i> o <i>claw-back</i>	16
2.3. Remunerazione, risultati e remunerazione media dei dipendenti.....	16
2.4. Informazioni su come si è tenuto conto del voto espresso dall'assemblea sulla seconda sezione della Politica dell'esercizio precedente	16
SECONDA PARTE	17
PARTECIPAZIONI	17

PREMESSA

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “**Relazione sulla Remunerazione**” o “**Relazione**”) è redatta in conformità a quanto previsto dall’art. 84-quater del Regolamento Consob n. 11971/99 (il “**Regolamento Emittenti**”) e dal relativo Allegato 3 schema 7-bis (come modificati dalla Delibera Consob n. 21623/20) - in attuazione dell’art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/98 (“**TUF**”) - ed è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Sogefi S.p.A. (di seguito anche la “**Società**” o l’“**Emittente**”) in data 16 marzo 2026.

In conformità a quanto prescritto dalla normativa in vigore, la Relazione è articolata in due sezioni:

- Sezione I, denominata “Politica in materia di remunerazione per l’esercizio 2026” (di seguito anche la “**Politica 2026**” o la “**Politica**”);
- Sezione II, denominata “Relazione sui compensi corrisposti nell’esercizio 2025” (di seguito anche la “**Relazione sui Compensi 2025**” o la “**Relazione sui Compensi**”).

La Relazione è redatta, altresì, per gli effetti dell’art. 4.1.1 della Disciplina per le Operazioni con Parti Correlate della Società.

Alla data della presente, il Consiglio di Amministrazione è composto da 9 membri nominati dall’Assemblea del 24 aprile 2025: dott.ssa Monica Mondardini (Presidente Esecutivo), dott.ssa Patrizia Arienti, dott.ssa Maha Daoudi, dott. Marco De Benedetti, dott. Rodolfo De Benedetti, ing. Mauro Melis, avv. Raffaella Pallavicini, avv. Massimiliano Picardi, ing. Christian Streiff; il Collegio Sindacale è composto da tre membri: dott.ssa Daniela Delfrate (Presidente), dott. Gaetano Rebecchini, prof.ssa Rita Rolli.

Attualmente il Gruppo è articolato come segue:

- (i) la *holding*, Sogefi S.p.A., cui fa capo l’intero gruppo;
- (ii) la controllata operativa Sogefi Suspension S.A., cui fanno capo le società operanti nel settore Sospensioni¹ (la “**Business Unit Suspensions**”);
- (iii) la controllata operativa Sogefi Air&Cooling S.a.s., cui fanno capo le società operanti nel settore Aria e Raffreddamento¹ (la “**Business Unit Air & Cooling**”).

La struttura societaria del Gruppo è consultabile sul sito dell’Emittente alla pagina “Il Gruppo – Struttura del Gruppo”.

Il Consiglio di Amministrazione (i) ha affidato al Presidente del Consiglio di Amministrazione, dottoressa Monica Mondardini, la supervisione delle attività svolte dalla *holding* Sogefi S.p.A. (identificando nella stessa il principale responsabile della gestione dell’impresa) e (ii) ha designato un *Chief Executive Officer* per ciascuna delle due *Business Unit*.

In particolare, il Consiglio ha nominato: (i) il dott. Michael Sebah, *Chief Executive Officer* della *Business Unit Air & Cooling* (designandolo *President Directeur General* della società *Air&Cooling S.a.s.*) e (ii) l’ing. Luigi Lubrano *Chief Executive Officer* della *Business Unit Suspensions* (designandolo *President Directeur General* della società Sogefi Suspensions S.A.).

Al Presidente, dottoressa Monica Mondardini, il Consiglio di Amministrazione ha affidato la supervisione delle attività svolte dalla *holding* Sogefi S.p.A., finalizzate principalmente alla definizione dei piani strategici ed industriali, al monitoraggio della loro attuazione, all’individuazione delle linee di indirizzo in materia di controllo interno e gestione dei rischi e alla loro implementazione, alla valutazione delle operazioni di rilievo strategico, al dialogo con gli azionisti e gli investitori, alla formulazione della politica in materia di remunerazione del vertice. Nell’esercizio di tali attività la *holding* si avvale di tre funzioni centrali, ovvero, la direzione finanziaria (articolata in bilancio consolidato e *reporting*, *risk management* e sostenibilità, finanza e *investor relations*), la direzione legale e l’*internal audit*.

¹ Con la sola eccezione della società cinese, che opera sia nelle Sospensioni sia nell’Air&Cooling ed è detenuta da Sogefi S.p.A.

Ai due *Chief Executive Officer* è affidata la gestione operativa delle *Business Unit*, con attribuzione di tutti i poteri di gestione ordinaria, da esercitarsi nel quadro dei piani industriali, delle linee di indirizzo e delle politiche definite dalla capogruppo Sogefi S.p.A.

La Società ha identificato quali Dirigenti con responsabilità strategiche: il dott. Michael Sebahg, *Chief Executive Officer* della *Business Unit Air & Cooling*, l'ing. Luigi Lubrano, *Chief Executive Officer* della *Business Unit Suspensions*, l'ing. Michele Cavigioli², *Head of Finance, Investor Relations and Special Projects*, e la dott.ssa Maria Beatrice De Minicis, Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e *Head of Group Accounting, Controlling, Planning and Risk Management*.

Si segnala che, in data 12 gennaio 2026, il dott. Olivier Proust, *Group Chief Financial Officer*, ha terminato, per ragioni personali, il proprio rapporto di lavoro con il Gruppo; l'ing. Michele Cavigioli è stato nominato *Head of Finance, Investor Relations and Special Projects* (mantenendo le sue attuali mansioni in seno alla controllante CIR S.p.A.) e la dott.ssa Maria Beatrice De Minicis, già Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e *Consolidation and Reporting Manager*, è stata nominata *Head of Group Accounting, Controlling, Planning and Risk Management*.

La **Politica 2026**, sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025 ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter, TUF, definisce le linee guida in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche per l'esercizio 2026, illustrando altresì gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per la sua adozione e attuazione, gli obiettivi che persegue, il contributo che la stessa può apportare alla strategia aziendale.

La Politica tiene conto delle raccomandazioni in materia di remunerazione del Codice di *Corporate Governance*, come *infra* definito, e delle più recenti raccomandazioni del Comitato per la *Corporate Governance*.

Lo schema n. 7-bis, di cui all'Allegato 3 del Regolamento Emittenti vigente alla data di approvazione della Politica 2026, indica le informazioni che devono essere riportate nella Relazione, Sezione I.

Di seguito si riporta una tabella con l'indicazione delle informazioni richieste e della parte della Relazione nella quale le stesse sono riportate.

INFORMAZIONI RICHIESTE DALLO SCHEMA 7-BIS	PARAGRAFI DELLA POLITICA NEI QUALI SONO RIPORTATE LE INFORMAZIONI RICHIESTE
a) organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica sulle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica.	1. Soggetti coinvolti nel processo di predisposizione, adozione, e attuazione della politica sulla remunerazione
b) l'eventuale intervento di un Comitato per la Remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento;	1. Soggetti coinvolti nel processo di predisposizione, adozione, e attuazione della politica sulla remunerazione
c) il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica sulle Remunerazioni;	1. Soggetti coinvolti nel processo di predisposizione, adozione, e attuazione della politica sulla remunerazione
d) le finalità perseguite con la Politica sulle Remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica sulle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente;	2. Finalità e principi della Politica 2026

² A far data dal 26 gennaio 2026.

e) la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo;	3. Remunerazione degli Amministratori 4. Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale 5. Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche 6. Caratteristiche delle componenti variabili della remunerazione
f) la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari;	3. Remunerazione degli Amministratori 4. Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale 5. Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche
g) con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione;	3. Remunerazione degli Amministratori 5. Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche 6. Caratteristiche delle componenti variabili della remunerazione
h) i criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione;	6. Caratteristiche delle componenti variabili della remunerazione
i) informazioni volte ad evidenziare la coerenza della Politica sulle Remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata;	2. Finalità e principi della Politica 2026 6. Caratteristiche delle componenti variabili della remunerazione
j) i termini di maturazione dei diritti (cd. <i>vesting period</i>), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post;	6. Caratteristiche delle componenti variabili della remunerazione
k) informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi;	6. Caratteristiche delle componenti variabili della remunerazione
l) la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società;	3. Remunerazione degli Amministratori 4. Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale 5. Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche 6. Caratteristiche delle componenti variabili della remunerazione
m) informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;	3. Remunerazione degli Amministratori 4. Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale 5. Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche
n) la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli Amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vicepresidente, ecc.);	3. Remunerazione degli Amministratori 4. Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale
o) se la politica retributiva stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società.	1. Soggetti coinvolti nel processo di predisposizione, adozione, e attuazione della politica sulla remunerazione

La **Relazione sui Compensi 2025**, sottoposta al voto consultivo e non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, TUF, fornisce una dettagliata informazione su ciascuna delle voci che compongono la remunerazione 2025 dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società.

L'esito del voto sulla Politica 2026 e sulla Relazione sui Compensi 2025 sarà messo a disposizione del pubblico, sul sito *internet* della Società, entro i 5 giorni successivi alla data dell'Assemblea degli Azionisti.

ELENCO DEFINIZIONI

Ai fini della presente Relazione sulla Remunerazione i termini e le espressioni di seguito elencati hanno il significato indicato per ciascuno di essi.

Termine	Definizione
“Azioni”	si intendono le azioni ordinarie della Società
“Beneficiari”	si intendono i soggetti individuati quali beneficiari del Piano
“Codice di <i>Corporate Governance</i> ”	si intende il Codice di <i>Corporate Governance</i> delle società quotate, approvato in data 31 gennaio 2020 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> istituito da Associazioni di impresa (ABI, ANIA, Assonime, Confindustria) e di investitori professionali (Assogestioni) e da Borsa Italiana S.p.A.
“Data di Attribuzione”	si intende la data di attribuzione delle <i>Units</i> ai Beneficiari
“Gruppo”	si intende Sogefi e tutte le società da questa direttamente o indirettamente controllate
“ <i>minimum holding</i> ”	si intende il vincolo di indisponibilità delle Azioni a carico dei Beneficiari
“Piano 2026”	si intende il piano di compensi basato su strumenti finanziari di Sogefi S.p.A. rappresentato dal Piano di <i>Stock Grant 2026</i> sottoposto all’approvazione dell’Assemblea degli Azionisti convocata per l’approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2025
“Regolamento Emittenti”	si intende il regolamento adottato con Delibera Consob n. 11971/99 e successive modifiche
“Società” (o “Sogefi”)	si intende Sogefi S.p.A.
“ <i>Top Management</i> ”	si intendono i Dirigenti con responsabilità strategiche
“TUF”	si intende il Decreto Legislativo 58 del 24 febbraio 1998
“ <i>Units</i> ”	si intendono i diritti condizionati oggetto del Piano, assegnati gratuitamente e non trasferibili <i>inter vivos</i> , ciascuno dei quali attribuisce ai Beneficiari il diritto all’assegnazione a titolo gratuito di n. 1 Azione, ai termini ed alle condizioni previste dal regolamento del Piano 2026
“ <i>vesting</i> ”	si intendono i termini di maturazione delle <i>Units</i>

SEZIONE I: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2026

1. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE, ADOZIONE, E ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

1.1. Soggetti coinvolti nel processo

Al fine di garantire trasparenza e adeguato controllo della remunerazione, delle eventuali modifiche della stessa e della sua attuazione, la Società ha adottato un modello di *governance* che prevede il coinvolgimento di una pluralità di soggetti e organi societari in coerenza con quanto previsto dallo Statuto, dal Codice di *Corporate Governance*, dalla normativa interna attuativa di tale Codice (principalmente, il Codice di *Corporate Governance* di Sogefi, il Regolamento del Consiglio di Amministrazione e il regolamento del Comitato Nomine e Remunerazione) e, più in generale, dalla normativa applicabile.

La Politica in materia di Remunerazione: *(i)* è definita ogni anno dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale e *(ii)* viene successivamente sottoposta dal Consiglio di Amministrazione al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti.

Ai fini della predisposizione della Politica 2026, non sono stati coinvolti esperti indipendenti.

Si descrivono di seguito i singoli soggetti coinvolti nel processo e i relativi ruoli.

1.2. Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea degli Azionisti:

- stabilisce l'emolumento annuale dei componenti del Consiglio di Amministrazione, all'atto della loro nomina e per l'intera durata del mandato, escluse le remunerazioni per particolari cariche e/o per la partecipazione ad uno o più comitati, che vengono definite dal Consiglio di Amministrazione;
- stabilisce l'emolumento annuale dei componenti del Collegio Sindacale, all'atto della loro nomina e per l'intera durata del mandato;
- si esprime con voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione, ossia la Politica in materia di Remunerazione;
- si esprime con voto consultivo sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione, ossia la Relazione sui Compensi corrisposti;
- delibera in merito ai piani di compensi basati su strumenti finanziari, fissando le principali caratteristiche degli stessi e delegando il Consiglio di Amministrazione a definire il regolamento, i beneficiari e il numero dei diritti da assegnare a ciascuno, tenendo conto di quanto deliberato dall'Assemblea.

1.3. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, e sentito il parere del Collegio Sindacale, definisce:

- i compensi degli amministratori per la loro partecipazione ad uno o più comitati;
- i compensi degli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ.;
- la retribuzione dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- il regolamento dei piani di compensi basati su strumenti finanziari, nonché i Beneficiari e il numero dei diritti da assegnare a ciascuno, tenendo conto di quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti.

1.4. Comitato Nomine e Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito al proprio interno il Comitato Nomine e Remunerazione, secondo quanto previsto all'art. 3 del Codice di *Corporate Governance* della Società.

Il Comitato **(i)** è composto da un numero minimo di tre consiglieri, non esecutivi, tutti indipendenti, tra i quali il presidente del Comitato e **(ii)** è nominato dal Consiglio di Amministrazione, avendo riguardo a garantire che i suoi membri presentino competenze e/o esperienze in materia finanziaria e/o di politiche retributive.

Alla data della presente Relazione, il Comitato Nomine e Remunerazione è composto dagli Amministratori Indipendenti, ing. Mauro Melis (Presidente del Comitato), avv. Massimiliano Picardi e ing. Christian Streiff. Come risulta evidente dai *curricula* dei componenti (disponibili sul sito della Società, nella sezione Organi Sociali), il comitato riunisce adeguate competenze in materia finanziaria e di politiche retributive.

Il Comitato Nomine e Remunerazione, così come stabilito dal regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, con specifico riferimento alla remunerazione ha le seguenti **competenze**:

- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della Politica di Remunerazione e ne monitora la concreta applicazione;
- formula proposte o esprime pareri relativamente **(i)** alla remunerazione aggiuntiva per gli amministratori che ricoprono particolari cariche, **(ii)** alla remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, inclusi i criteri e obiettivi per la consecuzione della componente variabile della remunerazione, e **(iii)** al regolamento dei piani di incentivazione di lungo termine (LTT) basati su azioni, con particolare riguardo alle condizioni e ai termini per la maturazione dei diritti, ai Beneficiari e all'entità dei diritti da assegnarsi;
- verifica l'effettivo raggiungimento degli obiettivi fissati per la maturazione della componente variabile della remunerazione e dei diritti previsti dai piani e formula la relativa proposta al Consiglio di Amministrazione;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza e la concreta applicazione della Politica per la remunerazione degli amministratori e del *Top Management*.

Con riguardo al **funzionamento** del Comitato Nomine e Remunerazione, sempre in base al regolamento, si prevede in sintesi quanto segue:

- il comitato si riunisce su convocazione del proprio Presidente quando questi lo ritenga opportuno, o su richiesta del Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- alle riunioni partecipa il Collegio Sindacale (nella persona del suo Presidente, ferma la facoltà di partecipazione dell'intero organo);
- il Presidente coordina i lavori delle riunioni;
- qualora ne ravvisi la necessità, il Presidente può invitare alle stesse amministratori esecutivi e non esecutivi e, informandone previamente il Presidente Esecutivo, anche dirigenti della Società, competenti nelle materie oggetto della seduta;
- al fine di evitare o gestire i conflitti di interesse (anche in conformità al Codice di *Corporate Governance*), nessun amministratore, né dirigente prende parte alle riunioni del comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione;
- le riunioni del comitato sono verbalizzate a cura di un segretario, che attualmente coincide con il Segretario del Consiglio di Amministrazione;
- il comitato ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti;
- la Società mette a disposizione del comitato le risorse finanziarie necessarie per l'adempimento dei propri compiti;
- il Presidente del comitato informa il Consiglio di Amministrazione delle attività svolte in occasione della prima riunione utile.

1.5. Comitato per le Operazioni con Parti Correlate

Il Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate viene coinvolto qualora il Consiglio di Amministrazione consideri di assumere decisioni in deroga alla Politica, di cui *infra* sub punto 7, al fine di compiere le valutazioni previste dalla Disciplina per le Operazioni con Parti Correlate.

In relazione alle modalità di funzionamento del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, si rinvia alla Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari e alla “*Disciplina delle operazioni con parti correlate*” pubblicata nel sito internet della Società, alla pagina “Azionisti-Corporate Governance”.

2. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA 2026

2.1. Finalità

La Politica ha la finalità di:

- garantire la competitività della Società nel mercato del lavoro, consentendole di attrarre, motivare e trattenere persone capaci di contribuire alla creazione di valore e al successo sostenibile della Società e del Gruppo, nel medio e lungo termine;
- allineare gli interessi del *management* a quelli della Società e del Gruppo, dei suoi azionisti e di tutti gli *stakeholders*, in una prospettiva di corto, medio e lungo termine;
- incentivare il perseguimento del successo sostenibile e quindi degli obiettivi definiti dai piani industriali e ESG approvati dal Consiglio di Amministrazione;
- premiare le *performance* e il merito.

2.2. Principi

In merito ai principi cui si ispira la Politica:

- le remunerazioni degli Amministratori, dei membri del Collegio Sindacale e del *Top Management* sono determinate in base alla competenza, alla professionalità e all’impegno richiesti dai compiti e responsabilità loro attribuiti;
- per il *Top Management*, in linea con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* e con le finalità della Politica stessa, si prevede:
 - l’attribuzione di componenti variabili che abbiano un peso significativo sulla remunerazione complessiva, legate al successo sostenibile dell’impresa in una prospettiva di breve, medio e lungo periodo;
 - la definizione di obiettivi, cui è condizionata la maturazione ed erogazione delle componenti variabili, coerenti con gli obiettivi strategici della Società e del Gruppo, predeterminati e misurabili;
 - la definizione di limiti massimi per gli importi erogabili.

2.3. Esito delle votazioni e *feedback* degli investitori

La Società ha tenuto conto, ai fini della definizione della Politica 2026, dei risultati del voto assembleare e dei *feedback* ricevuti dagli azionisti sulla Politica in materia di remunerazione del 2025 e sulla Relazione sui compensi corrisposti nell’esercizio 2024.

La presente Politica si pone infatti in sostanziale continuità con quella dell’esercizio precedente (2025), anche in considerazione del voto espresso dall’assemblea degli azionisti sulla politica 2025: 96,701% di voti favorevoli sulla sezione I e 99,617% di voti favorevoli sulla Sezione II.

3. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

3.1. Generale

Per tutti gli amministratori è previsto il compenso fisso annuale stabilito dall’Assemblea degli Azionisti all’atto della nomina, per l’intera durata del mandato.

Il Consiglio di Amministrazione stabilisce, all'atto della nomina per l'intera durata del mandato, un compenso fisso annuale aggiuntivo per i membri di ciascun comitato, anche tenuto conto del ruolo ricoperto in seno al comitato stesso.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina per l'intera durata del mandato, stabilisce un compenso annuale aggiuntivo per il Presidente Esecutivo.

In linea con le *best practices*, è prevista una polizza assicurativa *Directors & Officers Liability* ("D&O") a fronte della responsabilità civile verso terzi dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

Agli amministratori spetta infine il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

3.2. Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il compenso annuale attribuito dal Consiglio di Amministrazione al Presidente Esecutivo per la sua carica (*ex art. 2389, comma 3, cod. civ.*): **(i)** è determinato in misura fissa; **(ii)** è commisurato all'impegno richiesto e alle responsabilità assunte; **(iii)** non contempla componenti variabili; **(iv)** non contempla altri compensi, compensi *equity* o *benefit*. La scelta di non contemplare componenti variabili e altri compensi *equity* o *benefit* nella remunerazione annuale attribuita al Presidente Esecutivo è motivata dalla *governance* attuale decisa dal Consiglio di Amministrazione, che attribuisce al Presidente del Consiglio di Amministrazione la supervisione delle attività di indirizzo strategico e finanziario svolte dalla *holding* Sogefi S.p.A., affidando ai *Chief Executive Officer* di ciascuna *Business Unit* la gestione operativa.

4. REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE

Il compenso annuale dei componenti dell'organo di controllo è determinato dall'Assemblea degli Azionisti per l'intera durata del mandato in misura fissa, in base alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti e responsabilità loro attribuiti.

Inoltre, in linea con le *best practices*, è prevista una polizza assicurativa *D&O* a fronte della responsabilità civile verso terzi dei componenti di tale organo.

Ai componenti del Collegio Sindacale spetta infine il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

5. REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La retribuzione annuale dei Dirigenti con responsabilità strategiche consta delle seguenti componenti: **(i)** la retribuzione fissa; **(ii)** la retribuzione variabile annuale (MBO), in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* economica e finanziaria basati sul *budget* del Gruppo, funzionali al raggiungimento degli obiettivi dei piani aziendali di medio-lungo termine, nonché di specifici obiettivi personali di carattere non economico-finanziario valutabili su basi oggettive; **(iii)** la componente variabile di medio-lungo termine (LTI), costituita dalla partecipazione a piani di incentivazione di medio-lungo periodo basati su azioni (piani di *stock grants*) e/o componenti monetarie.

Il *pay mix* della retribuzione complessiva dei Dirigenti con responsabilità strategiche prevede un peso della componente variabile tra il 40% e 50% (di cui almeno la metà di lungo termine)³.

È previsto inoltre che i Dirigenti con responsabilità strategiche (in linea con altri dirigenti della Società), a seconda della normativa agli stessi applicabile in funzione del paese di residenza, possano essere beneficiari di: **(i)** indennità in caso di morte, invalidità e malattia, infortuni (anche extra-professionali), in virtù di specifici accordi sottoscritti dalla Società o del contratto collettivo applicabile, **(ii)** assistenza sanitaria (erogata tramite una cassa di assistenza dedicata, a cui contribuiscono la Società e il beneficiario), **(iii)** copertura previdenziale

³ Il *pay mix* esposto è quello del 2025, calcolato in base agli importi complessivi maturati relativamente al 2025 (in un caso è stato considerato l'importo a *target* in quanto il consuntivo non è disponibile alla data della presente Relazione); per quanto concerne la componente variabile di medio-lungo termine (*stock grant*), si è considerato l'importo corrispondente al costo figurativo aziendale rilevato a conto economico in relazione a tutti i piani in essere di cui i Dirigenti con responsabilità strategiche sono beneficiari. Per l'anno 2026 è stato sottoposto a deliberazione della prossima Assemblea degli Azionisti il Piano 2026, e, qualora approvato, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, a propria discrezione e nel rispetto del documento informativo del Piano 2026, deciderà il numero di diritti da assegnare ai Dirigenti con responsabilità strategiche. Pertanto, allo stato non è possibile individuare con precisione il *pay mix* 2026.

integrativa (alimentata da contributi sia della Società sia del beneficiario), **(iv)** assegnazione di auto aziendale ad uso promiscuo.

Si segnala, inoltre, che a titolo generale la Politica non prevede specifici accordi che regolino la risoluzione del rapporto di lavoro, rimettendosi a quanto previsto dalle norme di legge e dal contratto collettivo applicabili.

Per un Dirigente con responsabilità strategiche sussistono accordi di tale natura, frutto di pattuizioni risalenti nel tempo: in particolare, è prevista un'indennità di cessazione del rapporto, corrispondente al pagamento di diciotto mensilità nel caso in cui la società intenda risolvere unilateralmente il rapporto in assenza di giusta causa o di risultati obiettivamente inadeguati.

6. CARATTERISTICHE DELLE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE

6.1. Premessa

Come enunciato al punto 5, la Politica prevede due forme distinte di componenti variabili della remunerazione, ossia:

- la retribuzione variabile determinata su base annuale (“**MBO**”);
- la componente variabile di medio-lungo periodo (“**LTI**”).

Il Consiglio di Amministrazione, coadiuvato dal Comitato Nomine e Remunerazione: **(i)** determina i valori delle due componenti; **(ii)** definisce i criteri e gli obiettivi di *performance* per il conseguimento delle componenti variabili della remunerazione alla luce dei piani industriali e ESG pluriennali approvati dal Consiglio stesso, garantendo in tal modo che essi siano coerenti con gli obiettivi del Gruppo nel medio e lungo periodo; **(iii)** verifica, con la periodicità prevista da ciascuna componente variabile, il raggiungimento degli obiettivi fissati e definisce il compenso/i diritti (nel caso di piani basati su azioni) eventualmente maturati.

Il Consiglio di Amministrazione potrà attribuire compensi *una tantum* ai Dirigenti con responsabilità strategiche in caso di operazioni straordinarie. Tali compensi *una tantum* presuppongono che il Consiglio di Amministrazione, preventivamente, **(i)** abbia assegnato al Dirigente con responsabilità strategiche un obiettivo di natura straordinaria, **(ii)** abbia definito parametri e *target* misurabili di creazione di valore, e **(iii)** abbia fissato un importo di remunerazione *una tantum* a *target*, nonché i criteri di variazione dello stesso in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi, nei limiti di un importo massimo predefinito.

6.2. Retribuzione variabile determinata su base annuale (“MBO”)

La retribuzione variabile annuale (MBO) matura in funzione del raggiungimento di: **(i)** specifici obiettivi di *performance* economica e finanziaria basati sul *budget* del Gruppo, di anno in anno definiti dal Consiglio di Amministrazione (EBIT e *Free Cash Flow* del Gruppo e/o della *Business Unit* per i *Chief Executive Officer* delle stesse), funzionali al raggiungimento degli obiettivi dei piani aziendali di medio-lungo periodo, **(ii)** specifici obiettivi di carattere finanziario e non, il cui raggiungimento è comunque valutabile su basi oggettive.

Si precisa che per quanto riguarda gli obiettivi di cui al precedente punto **(ii)**:

- per i *Chief Executive Officer* delle *Business Unit*, si tratta maggioritariamente di obiettivi economici (quali, *target* di *business acquisition*, efficienza industriale, risultati di specifiche aree geografiche o linee di prodotto, etc.);
- per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari si tratta maggioritariamente di obiettivi non finanziari, ma valutabili su basi oggettive, riferiti alle priorità della funzione attribuita, in linea con le *best practice* per attività di pianificazione e controllo (tempestività e completezza del reporting, qualità del bilancio integrato, qualità ed efficienza della struttura di controllo, etc., valutati dal Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità anche alla luce delle risultanze dell'attività di revisione legale, così come riportate nella relazione aggiuntiva per il comitato per il controllo interno e la revisione contabile).

È prevista l'erogazione del 100% del compenso variabile al conseguimento del 100% degli obiettivi definiti; l'importo potrà variare tra un minimo dello 0% ed un massimo del 150% a seconda del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, secondo criteri predefiniti.

I compensi MBO maturano alla data di approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del bilancio dell'esercizio al quale gli stessi si riferiscono, subordinatamente alla sussistenza del rapporto di lavoro con la Società a quella data.

Non è previsto ulteriore differimento temporale per l'erogazione in quanto il Consiglio di Amministrazione ritiene che il compenso variabile di medio-lungo periodo, di cui al successivo punto 6.3, abbia un peso sufficiente ad incentivare un orientamento verso politiche di gestione di medio e lungo termine.

Il Consiglio di Amministrazione cura, inoltre, che gli obiettivi fissati e il metodo con cui vengono valutati i risultati conseguiti siano tali da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro, potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità e/o la capacità di generare profitto nel lungo termine.

Sono infine previsti meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile della remunerazione di breve termine (c.d. *claw-back*) che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, della remunerazione variabile versata, determinata sulla base di dati di bilancio che si rivelassero errati.

6.3. Componente variabile di medio-lungo periodo ("LTP")

Lo strumento prescelto per la componente variabile di medio-lungo periodo (LTI) è costituito da piani di *stock grant* e, con particolare riferimento alla Politica 2026, dal Piano 2026 che viene sottoposto all'approvazione dell'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che i piani di incentivazione basati sulla maturazione condizionata di diritti all'assegnazione gratuita di Azioni, della tipologia in cui rientra il Piano 2026, rappresentino lo strumento più efficace e che meglio risponde agli interessi della Società e del Gruppo, per le ragioni qui di seguito esposte:

- innanzitutto, si tratta di una modalità di incentivazione che stimola il perseguimento di obiettivi di medio e di lungo termine, in quanto comporta un corrispettivo differito su un arco temporale lungo;
- inoltre, si tratta di una modalità di incentivazione che allinea gli interessi del *management* a quelli degli azionisti e di tutti gli *stakeholders*, in quanto l'entità del beneficio è commisurata alla creazione di valore nel medio-lungo periodo, dipendendo dal raggiungimento di obiettivi di *performance*, anche ESG, del Gruppo e dal valore dell'azione al momento dell'esercizio;
- infine, si tratta di un valido strumento di *retention*, in quanto la maturazione dei diritti è condizionata alla permanenza dei beneficiari nel Gruppo, rafforzando il legame del personale direttivo con l'azienda e favorendo il consolidamento di un *management* di esperienza, che costituisce uno dei punti di forza per un'organizzazione della complessità di Sogefi.

Il Piano 2026 - sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti - prevede quanto segue:

- vengono attribuite *Units*, gratuite e non trasferibili *inter vivos*, ciascuna delle quali può dar luogo al diritto all'assegnazione a titolo gratuito di una Azione al verificarsi di determinate circostanze;
- le *Units* si distinguono in tre categorie:
 - *Time-based Units*, la cui maturazione è subordinata alla permanenza del Beneficiario nel Gruppo e al decorrere dei termini temporali prefissati per la maturazione;
 - *Performance Units di tipo A*, la cui maturazione è subordinata, oltre che alla permanenza del Beneficiario nel Gruppo e al decorrere dei termini temporali prefissati per la maturazione, al raggiungimento di obiettivi di *performance* dell'Azione Sogefi rispetto al valore delle azioni di un paniere di società *benchmark* individuate al momento dell'approvazione del regolamento del piano;

- *Performance Units di tipo B*, la cui maturazione è subordinata, oltre che alla permanenza del Beneficiario nel Gruppo e al decorrere dei termini temporali prefissati per la maturazione, al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari e ESG, misurato sulla base del confronto tra i risultati economico-finanziari e ESG effettivamente conseguiti e gli obiettivi economico-finanziari e non economico-finanziari definiti dal Consiglio di Amministrazione al momento dell'approvazione del regolamento del piano, coerenti con i piani pluriennali approvati dal Consiglio stesso.

A tale ultimo riguardo, con riferimento ai piani di *stock grant* sino ad oggi approvati, il Consiglio di Amministrazione ha individuato, quali parametri economico-finanziari, i dati di EBIT e *Free Cash Flow* come risultanti dai bilanci approvati dalla Società, e quali parametri non economico-finanziari, alcuni specifici obiettivi ESG integrati nei piani industriali della Società e dettagliati nella Rendicontazione di Sostenibilità.

- la maturazione delle *Units* inizia allo scadere dei due anni dalla Data Attribuzione e avviene nel corso dei tre successivi esercizi;
- le *Units* maturate devono comunque essere esercitate entro il termine ultimo del decimo anniversario dalla Data di Attribuzione;
- in caso di cessazione del rapporto di lavoro tra il Beneficiario e la Società o una delle Controllate, qualunque ne sia la causa, o di cessazione del rapporto di controllo tra la Società e una delle Controllate, il Beneficiario mantiene la titolarità delle *Units* già maturate e perde la titolarità di quelle non ancora maturate al momento della cessazione del rapporto di lavoro (con la sola eccezione del caso del decesso del Beneficiario, che comporta il trasferimento agli eredi della titolarità di tutte le *Units*, quelle già maturate e quelle non ancora maturate) o del rapporto di controllo da parte della Società sulla relativa Controllata; fermo quanto precede, è facoltà del Consiglio di Amministrazione, a suo discrezionale ed insindacabile giudizio, consentire ad uno o più dei beneficiari la conservazione dei diritti derivanti dal piano anche in ipotesi in cui gli stessi verrebbero meno, ed in particolare il mantenimento, parziale o totale, delle *Units* non ancora maturate alla data della cessazione del rapporto di lavoro o del rapporto di controllo da parte della Società sulla relativa Controllata;
- il Beneficiario è tenuto a detenere continuativamente sino al sesto anniversario dalla Data di Attribuzione (c.d. *minimum holding*) un numero di Azioni almeno pari al 10% di quelle assegnate, salvo diversa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.

Si precisa che il periodo complessivo di maturazione dei diritti per una parte prevalente del Piano si colloca al di sotto dei cinque anni raccomandati dal Codice di *Corporate Governance*, e più precisamente intorno ai quattro anni, in quanto il Consiglio di Amministrazione ritiene che in relazione al mercato di riferimento del Gruppo, molto complesso e competitivo, aumentare ulteriormente il periodo di maturazione potrebbe sottrarre efficacia allo strumento.

Per una più dettagliata descrizione delle caratteristiche del Piano 2026, si veda il documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, messo a disposizione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2025, reperibile nel sito internet della Società www.sogefigroup.com, sezione Azionisti - Assemblee degli Azionisti.

Il Consiglio di Amministrazione si riserva la facoltà, nell'interesse della Società, di stabilire per uno o più Dirigenti con responsabilità strategiche l'attribuzione di un ulteriore *long-term incentive* di carattere monetario (predefinendone importo a *target*, minimo e massimo, parametri e *target* misurabili di creazione di valore, nonché criteri di maturazione in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi) nel caso in cui ciò risultasse necessario od opportuno ai fini di *retention* e di stabilizzazione del *top management*, in un mercato caratterizzato da un ciclo non positivo e un processo complesso di trasformazione, legato anche alla *e-mobility*.

7. CIRCOSTANZE ECCEZIONALI CHE CONSENTONO DI DEROGARE ALLA POLITICA

Il Consiglio di Amministrazione, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, può derogare agli elementi della presente Politica 2026 temporaneamente e in presenza di circostanze eccezionali, da intendersi, nel rispetto dell'art. 123-ter comma 3-bis del TUF, come situazioni nelle quali la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, ovvero in caso di operazioni o *performance* di natura straordinaria che il Consiglio di Amministrazione ritenga meritevoli di un compenso aggiuntivo, seppure per la loro eccezionalità e imprevedibilità non abbiano formato oggetto di inclusione negli obiettivi straordinari preventivamente assegnati.

Le deroghe alla Politica sono valutate dal Consiglio di Amministrazione alla luce dei pareri del Comitato Nomine e Remunerazione e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, nel rispetto della Disciplina per le Operazioni con Parti Correlate della Società *pro-tempore* vigente. In caso di deroghe, la Relazione della Società fornirà le indicazioni degli elementi specifici e delle circostanze che hanno determinato la deroga, dando evidenza della loro eccezionalità, della specifica finalità e della procedura seguita.

SEZIONE II: COMPENSI CORRISPOSTI

PRIMA PARTE

1.1 Compensi corrisposti

Nella presente Sezione II viene fornita una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e i compensi effettivamente corrisposti nell'esercizio 2025 ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché ai Dirigenti con responsabilità strategiche della Società.

➤ *Consiglieri di Amministrazione*

Nell'esercizio 2025, tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione hanno percepito l'emolumento lordo annuale di Euro 20.000, stabilito in sede di nomina e per l'intera durata del mandato dall'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2025.

I componenti del Consiglio di Amministrazione non hanno percepito compensi variabili.

➤ *Membri dei Comitati*

Agli amministratori che sono anche membri del Comitato Nomine e Remunerazione (ing. Mauro Melis -Presidente-, avv. Massimiliano Picardi e ing. Christian Streiff) è stato attribuito un compenso aggiuntivo lordo di Euro 10.000.

Agli amministratori che sono anche membri del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (dott.ssa Patrizia Arienti -Presidente-, dott.ssa Maha Daoudi e ing. Mauro Melis) è stato attribuito un compenso aggiuntivo lordo di Euro 25.000 per il Presidente e Euro 15.000 per i restanti membri.

Agli Amministratori che sono anche membri del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (dott.ssa Patrizia Arienti -Presidente-, avv. Raffaella Pallavicini e avv. Massimiliano Picardi) è stato attribuito un compenso aggiuntivo lordo di Euro 5.000.

➤ *Presidente del Consiglio di Amministrazione*

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, dott.ssa Monica Mondardini, ha ricevuto un compenso lordo aggiuntivo per la carica di Euro 300.000.

➤ *Collegio Sindacale*

Nell'esercizio 2025, i componenti del Collegio Sindacale hanno percepito l'emolumento lordo annuale determinato in sede di nomina e per l'intera durata del mandato dall'Assemblea degli Azionisti del 22 aprile 2024, ossia:

- Euro 40.000, per il Presidente del Collegio Sindacale, dott.ssa Daniela Delfrate;
- Euro 26.500, per ciascuno dei Sindaci, dott. Gaetano Rebecchini e prof.ssa Rita Rolli.

➤ *Dirigenti con Responsabilità Strategiche*

Nel 2025, ai Dirigenti con responsabilità strategiche è stata attribuita una retribuzione così composta: *(i)* retribuzione fissa; *(ii)* bonus annuale (MBO) subordinato al raggiungimento di determinati obiettivi; *(iii)* eventuale maturazione pro-quota di un piano monetario LTI, al raggiungimento di determinati obiettivi; *(iv)* diritti derivanti dalla partecipazione ad un piano di compensi basati su azioni della Società e/o *long-term incentive* di carattere monetario, su base pluriennale, in relazione al quale sono stati predefiniti: condizioni di maturazione, importi a *target* (ivi inclusi importi massimi), parametri e *target* misurabili di creazione di valore e criteri di maturazione in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi. Per ulteriori dettagli si rinvia alle tabelle allegate.

Si aggiungono *benefit*, a seconda della normativa applicabile in funzione del paese di residenza, descritti nella Sezione I, punto 5.

1.2 Indennità di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro

Nel corso del 2025, con riferimento agli amministratori e ai Dirigenti con responsabilità strategiche: *(i)* non sono stati stipulati nuovi accordi che prevedano indennità in caso di cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro; *(ii)* non sono stati stipulati accordi che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico o contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto; *(iii)* non sono stati stipulati accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

Nel corso del 2025, la Società ha risolto il rapporto di lavoro con il *Group Chief Financial Officer*, dott. Olivier Proust; in relazione a tale circostanza il dirigente ha percepito un importo lordo onnicomprensivo di euro 301 mila (inclusa l'indennità di preavviso). Tale risoluzione è intervenuta a fronte di una circostanza personale e non prevedibile relativa al dirigente, con la specifica finalità di garantire la possibilità per la Società di implementare assetti organizzativi alternativi, necessari al presidio della funzione; la risoluzione e le condizioni economiche della stessa sono state deliberate dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione e del Comitato per le Operazione con Parti Correlate.

2 Altre informazioni

2.1. Deroghe alla Politica di Remunerazione nel corso dell'esercizio

Nel corso del 2025 non si sono verificate deroghe alla Politica di Remunerazione. Si rinvia a quanto *supra* riferito sub par. 1.2.

2.2. Applicazione di meccanismi di *malus* o *claw-back*

Nel corso del 2025 non si sono verificate circostanze che avrebbero potuto determinare l'applicazione dei meccanismi di *malus* o *claw-back*.

2.3. Remunerazione, risultati e remunerazione media dei dipendenti

Per quanto riguarda l'analisi dell'evoluzione dei compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale (soggetti interessati dalla Politica e nominativamente individuati), nel corso degli ultimi tre anni i compensi sono rimasti invariati.

Nel corso degli ultimi tre anni il risultato netto consolidato del gruppo ha registrato un'evoluzione favorevole.

Consolidato Gruppo Sogefi Euro/000	2023	2024	2025
Risultato attività operative	6.364	17.972	13.800
* Il risultato delle attività operative è stato calcolato escludendo la Divisione Filtrazione ceduta nel corso dell'esercizio 2024.			

In ogni caso, pur nella difficoltà di definire l'evoluzione media dei salari nel Gruppo in ragione della complessità geografica, si può affermare che ai dipendenti è stata assicurata una dinamica di crescita media delle retribuzioni almeno pari a quanto stabilito dalla normativa collettiva applicabile.

2.4. Informazioni su come si è tenuto conto del voto espresso dall'assemblea sulla seconda sezione della Politica dell'esercizio precedente

Si veda sopra sub Sezione I, punto 2.3.

SECONDA PARTE

Si allegano le tabelle 1, 3A e 3B previste dallo schema n. 7-bis del Regolamento Emittenti.

PARTECIPAZIONI

Ai sensi del quarto comma dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti si riportano in allegato alla presente Relazione le partecipazioni detenute, nella Società o in sue controllate, da Amministratori, da Sindaci, dal Direttore Generale 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 soci, dalle comunicazioni ricevute o da altre informazioni acquisite dagli stessi Amministratori, Sindaci, Direttore Generale ed altri Dirigenti con responsabilità strategiche (tabelle 1 e 2 dello schema n.7-ter del Regolamento Emittenti).

SCHEMA 7-BIS -TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

(in migliaia di Euro)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipaz.agli utili					
Monica Mondardini	Presidente	1.1.2025 31.12.2025	Approvaz. Bilancio 2027	(a) 20 (c) 300						(d) 320	N/A	N/A
Rodolfo De Benedetti	Consigliere	1.1.2025 31.12.2025	Approvaz. Bilancio 2027	(a) 20						20	N/A	N/A
Marco De Benedetti	Consigliere	24.4.2025 31.12.2025	Approvaz. Bilancio 2027	(b) 13						13	N/A	N/A
Mauro Melis	Consigliere	1.1.2025 31.12.2025	Approvaz. Bilancio 2027	(a) 20	(e) 15 (g) 2 (h) 10					47	N/A	N/A
Streiff Christian	Consigliere	1.1.2025 31.12.2025	Approvaz. Bilancio 2027	(a) 20	(h) 10					30	N/A	N/A
Maha Daoudi	Consigliere	1.1.2025 31.12.2025	Approvaz. Bilancio 2027	(a) 20	(e) 15					35	N/A	N/A
Patrizia Arienti	Consigliere	1.1.2025 31.12.2025	Approvaz. Bilancio 2027	(a) 20	(i) 25 (f) 5					50	N/A	N/A
Massimiliano Picardi	Consigliere	1.1.2025 31.12.2025	Approvaz. Bilancio 2027	(a) 20	(f) 5 (h) 10					35	N/A	N/A
Raffaella Pallavicini	Consigliere	1.1.2025 31.12.2025	Approvaz. Bilancio 2027	(a) 20	(g) 3					23	N/A	N/A

COLLEGIO SINDACALE												
Daniela Delfrate	Presidente	1.1.2025 31.12.2025	Approvaz. Bilancio 2026	(j) 40						40	N/A	N/A
Gaetano Rebecchini	Sindaco Effettivo	1.1.2025 31.12.2025	Approvaz. Bilancio 2026	(k) 26,5						26,5	N/A	N/A
Rita Rolli	Sindaco Effettivo	1.1.2025 31.12.2025	Approvaz. Bilancio 2026	(k) 26,5						26,5	N/A	N/A

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE											
N. 4 Dirigenti			1.019		(l) 556			(m) 39	1.614	343	(n) 301
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			1.258	103	164	0	0	39	1.561	206	301
(II) Compensi da controllate e collegate			327	0	392	0	0	0	719	137	0
(III) Totale			1.585	103	556	0	0	39	2.280	343	301

NOTE:

- a) *pro rata temporis* del compenso fisso (€ 20 mila) deliberato dall'Assemblea a favore di ciascun Consigliere all'atto della nomina del 22 aprile 2022 (22 luglio 2022 per un Consigliere) e *pro rata temporis* del compenso fisso (€ 20 mila) deliberato dall'Assemblea a favore di ciascun Consigliere all'atto della nomina 24 aprile 2025
- b) *pro rata temporis* del compenso fisso (€ 20 mila) deliberato dall'Assemblea a favore di ciascun Consigliere all'atto della nomina 24 aprile 2025
- c) compenso annuo attribuito al Presidente quale amministratore esecutivo
- d) di cui compensi riversati alla controllante CIR S.p.A. per € 20 mila
- e) compenso per la partecipazione al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità (annuo di € 15 mila a ciascun componente)
- f) compenso per la partecipazione al Comitato Parti Correlate (annuo di € 5 mila a ciascun componente)
- g) *pro rata temporis* del compenso per la partecipazione al Comitato Parti Correlate (annuo di € 5 mila a ciascun componente)
- h) compenso per la partecipazione al Comitato Nomine e Remunerazione (annuo di € 10 mila a ciascun componente)
- i) compenso in qualità di Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità (annuo di € 25 mila)
- j) nominato Presidente del Collegio Sindacale in data 22 aprile 2024
- k) nominati Sindaci Effettivi in data 22 aprile 2024
- l) per un dirigente è stato utilizzato il valore a *target* 100% in quanto il consuntivo 2025 non è disponibile alla data della presente relazione
- m) indennità (per ferie e/o trasporti) prevista dalla normativa applicabile al contratto di lavoro dipendente
- n) indennità di cessazione del rapporto di lavoro, inclusiva di incentivo all'esodo e MBO 2025

SCHEMA 7-BIS -TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione (migliaia di Euro)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
												(migliaia di Euro)	(migliaia di Euro)
N. 4 Dirigenti con responsabilità strategiche													
	Piano stock grant 2021	n. 15.000 Time Based Units	30.4.2021 31.1.2026								(*) 5000	12	2
		n. 15.000 Performance Units A							(*) 5000	12	1		
		n. 15.000 Performance Units B							(*) 0	0	2		
	Piano stock grant 2022	n. 22.500 Time Based Units	30.4.2022 31.1.2027								(*) 7500	17	4
		n. 33.750 Performance Units A							(*) 11250	26	6		
		n. 33.750 Performance Units B							(*) 10125	25	6		
	Piano stock grant 2023	n. 22.500 Time Based Units	22.12.2023 22.9.2028							(*) (**) 1875			23
		n. 33.750 Performance Units A							(*) (**) 2813			29	
		n. 33.750 Performance Units B							(*) (**) 11250			38	

	Piano stock grant 2024	n. 106.500 Time Based Units	13.12.2024 13.9.2029									67	
		n. 63.900 Performance Units A											34
		n. 42.600 Performance Units B											
	Piano stock grant 2025			n. 140.000 Time Based Units									53
				n. 84.000 Performance Units A		24.04.2025 24.01.2030	24.04.2025						26
				n. 56.000 Performance Units B									22
Totale		438.000		280.000						45.125	92	343	

(*) I Dirigenti con responsabilità strategiche hanno esercitato nel corso del 2025 n. 10.000 *Units* a valere sul Piano di *Stock Grant* 2021, n. 28.875 *Units* a valere sul Piano di *Stock Grant* 2022 e n. 15.938 a valere sul Piano di *Stock Grant* 2023
(**) Le relative azioni sono state attribuite nel mese di gennaio 2026

SCHEMA 7-BIS -TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

(in migliaia di Euro)

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogato	Ancora differiti	
N. 3 Dirigenti con responsabilità strategiche		Bonus lordo annuale 2025	450	106	2028				
Totale			450	106					

SCHEMA 7-TER -TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti del Consiglio di amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale (*)

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2024	Numero azioni acquistate nel 2025	Numero azioni vendute nel 2025	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2025
Massimiliano Picardi	Consigliere non esecutivo	Sogefi S.p.A.	20.000	-	-	20.000

SCHEMA 7-TER -TABELLA 2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Dirigenti con responsabilità strategiche	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2024	Numero azioni acquistate nel 2025	Numero azioni vendute nel 2025	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2025
N.4	Sogefi S.p.A./ Sogefi A&C USA, Inc	120.771	(*) 57.958	18.028	160.701

(*) Azioni derivanti dall'esercizio di diritti attribuiti, in qualità di Dirigenti con responsabilità strategiche, a valere sui Piani di *Stock Grant* 2021 e 2022.

PROPOSTE DI DELIBERA

Sulle Sezioni I e II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti di cui all'art. 123-ter del TUF.

Signori Azionisti,

ai sensi dell'art. 123-ter del TUF siete chiamati a deliberare sulla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (in seguito anche la "**Relazione**") predisposta in conformità all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, conformemente all'Allegato 3, Schema 7-bis.

Siete chiamati ad esprimere il vostro voto come segue:

- con delibera vincolante nel rispetto dell'art. 123-ter comma 3-ter del T.U.F. sulla Sezione I della Relazione avente ad oggetto la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'esercizio 2026 e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica; e
- con delibera non vincolante nel rispetto dell'art. 123-ter comma 6 del T.U.F. sulla Sezione II della Relazione avente ad oggetto i compensi corrisposti ai soggetti previsti dall'art. 123-ter comma 4 del TUF.

Ciò premesso, sottoponendo alla Vostra attenzione il contenuto della suddetta Relazione, il Vostro Consiglio di Amministrazione Vi sottopone le seguenti

proposte di delibera SULLA SEZIONE I

“L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di Sogefi S.p.A.,

- visti i disposti della vigente normativa;
- preso atto della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti;
- dato atto che la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti è stata depositata e resa disponibile entro i termini di legge,

DELIBERA

di approvare, con voto vincolante, la Politica della Società in materia di remunerazione di cui alla **Sezione I della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti** approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 16 marzo 2026.”

SULLA SEZIONE II

“L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di Sogefi S.p.A.,

- visti i disposti della vigente normativa;
- preso atto della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti;
- dato atto che la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, è stata depositata e resa disponibile entro i termini di legge;
- dato atto che la società di revisione KPMG S.p.A. ha verificato l'avvenuta predisposizione della Sezione II di detta Relazione nel rispetto dell'art. 123 ter, comma 8 bis del TUF,

DELIBERA

favorevolmente, con voto non vincolante, sul contenuto della **Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti** approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 16 marzo 2026.”