

MET.EXTRA GROUP S.P.A.  
Sede in Milano, Via Rugabella 17  
Capitale sociale deliberato di Euro 21.798.697,27  
Capitale sociale versato di Euro 2.374.631,67  
Codice fiscale e iscrizione al Registro Imprese di Milano Monza Brianza Lodi 00849720156

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**  
**REDATAI AI SENSI DELL'ART. 123-ter DEL D. LGS. 58/1998**  
**E DELL'ART. 84-quater**  
**DEL REGOLAMENTO CONCERNENTE**  
**LA DISCIPLINA DEGLI EMITTENTI N. 11971/1999**

Gentilissimi Signori Azionisti,

il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di convocarVi in Assemblea Ordinaria per il giorno 20 giugno 2025, ore 11.00 in unica convocazione, per sottoporre alla Vostra approvazione, tra l'altro, la seguente proposta: "Relazione sulla remunerazione; deliberazioni ai sensi dell'art. 123-ter D.Lgs. n. 58/1998", così come riportato nell'avviso di convocazione dell'Assemblea degli Azionisti, pubblicato sul sito internet della Società e con le altre modalità previste dal Regolamento concernente la disciplina degli emittenti n. 11971/1999.

La presente relazione sulla remunerazione (di seguito, la "**Relazione**") è stata redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob. La Relazione è suddivisa in due sezioni.

Nella **Sezione I** è illustrata la Politica Generale per la Remunerazione (di seguito, la "**Politica per la Remunerazione**" o la "**Politica**") di Met.Extra Group S.p.A. (già TitanMet s.p.a.) di seguito, "**Met.Extra Group**" o la "**Società**").

La Politica si riferisce:

- ai membri del Consiglio di Amministrazione, distinguendo fra Amministratori Esecutivi e Amministratori Non Esecutivi;

- ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per tali intendendosi le risorse che ricoprono il ruolo di direttore/ dirigente, come singolarmente individuate da ciascuna società del Gruppo in coerenza con la politica aziendale.

Sono altresì rappresentate le procedure adottate dalla Società per la predisposizione e l'approvazione della Politica, nonché gli organi e i soggetti responsabili dell'attuazione della stessa.

Nella **Sezione II** sono rappresentate le singole voci che compongono la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione della Società, dei membri dei Comitati, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dei membri del Collegio Sindacale di Met.Extra Group (di seguito, i "**Sindaci**"); sono, altresì, analiticamente illustrati i compensi corrisposti a tali soggetti nell'esercizio 2024, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società.

Il testo della Relazione è a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito internet [www.metextragroup.com](http://www.metextragroup.com) , nonché nel meccanismo di stoccaggio centralizzato denominato "eMarket Storage", gestito da Bit Market Services s.p.a., consultabile all'indirizzo [www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com) .

## **SEZIONE I**

### **1. Principi e finalità della politica generale per la remunerazione**

Met.Extra Group S.p.A. è una società quotata sul segmento ordinario del Mercato Telematico Azionario.

La Società ha definito una politica generale per la remunerazione (di seguito, la "Politica per la Remunerazione" o la "Politica"), approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 4 aprile 2012, ed aggiornata in data 30 aprile 2015, che ha la finalità di:

- attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per il perseguimento degli obiettivi aziendali;
- allineare gli interessi del management con quello degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione del valore sostenibile nel medio - lungo periodo, attraverso la realizzazione di un forte legame tra retribuzione e performance;
- riconoscere il merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo individuale delle risorse.

### **1. Ambito di applicazione**

La Politica per la Remunerazione stabilisce i principi e le linee guida ai quali la Società si attiene.

La presente Relazione è stata predisposta ai sensi di legge, e risulta coerente ed in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Corporate Governance delle società quotate (di seguito "Codice di Corporate Governance"), nella versione vigente, ed è stata redatta in conformità con le disposizioni contenute nella delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011 in attuazione dell'articolo 123-ter del D.Lgs. 58/1998 in materia di trasparenza delle remunerazioni degli amministratori di società quotate<sup>i</sup>.

Nella predisposizione della presente relazione, il Comitato non si è avvalso del supporto di altri esperti indipendenti.

La Politica per la Remunerazione si applica ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo.

Spetta al Consiglio di Amministrazione di Met.Extra Group indicare quali siano i Dirigenti con responsabilità strategiche tra le risorse che ricoprono il ruolo di direttore/ dirigente, come

singolarmente individuate da ciascuna Società del Gruppo in coerenza con la politica aziendale.

La definizione della Politica per la Remunerazione è il risultato di un processo chiaro e trasparente, nel quale rivestono un ruolo centrale il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per la remunerazione.

## **1. Governance**

Il modello di governance di Met.Extra Group prevede un sistema di regole chiare e rigorose finalizzate anche ad assicurare un adeguato controllo delle politiche remunerative in coerenza con criteri di trasparenza e d'imparzialità.

### **1. Processo di definizione e approvazione della Politica**

La Politica per la Remunerazione è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la remunerazione. Il Consiglio di Amministrazione di Met.Extra Group, esaminata e approvata la Politica, la propone al voto consultivo all'Assemblea degli azionisti in ottemperanza a quanto stabilito dall'articolo 123-ter del D. Lgs. 58/1998 (di seguito "TUF").

Il Comitato per la remunerazione ha approvato una proposta di Politica per la Remunerazione nella riunione del 23 marzo 2012, il Consiglio di Amministrazione ha valutato e approvato la Politica nella riunione del 4 aprile 2012, successivamente aggiornata in data 30 aprile 2015.

A seguito di tale aggiornamento non sono intervenute proposte tali da ritenere un cambiamento sulla politica della remunerazione. Non sono intervenuti esperti indipendenti nella predisposizione della Politica per la Remunerazione, né la stessa è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento.

In particolare, la Politica perseguita dal Comitato, si compone di strumenti e logiche, applicati ai componenti della Governance, volti a motivare e fidelizzare le persone dotate delle qualità professionali necessarie a contribuire alla definizione della strategia di crescita della Società e al rafforzamento degli interessi a lungo termine.

In particolare, la Politica è definita sulla base di specifici criteri, tra cui il confronto con il mercato di riferimento, le caratteristiche del ruolo e le responsabilità attribuite, nonché le competenze distintive delle persone, sempre in un'ottica di massima obiettività, al fine di

evitare qualsiasi forma di discriminazione. La Politica si basa infatti sui principi di equità, pari opportunità, meritocrazia e competitività rispetto al mercato di riferimento, nonché su un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili della remunerazione.

### **1. Ruolo, composizione e competenze del Comitato per la Remunerazione**

Il Consiglio di Amministrazione di Met.Extra Group ha istituito al proprio interno, in data 29 giugno 2006, il Comitato per la remunerazione, con funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva nei confronti dell'organo amministrativo della Società.

Alla data della presente Relazione il Comitato per la Remunerazione risulta così composto: Dott.ssa Marialaura De Simoni (Presidente) e Cav. Dott. Alfredo Poletti (membro); entrambi Amministratori Indipendenti, aventi i requisiti previsti dalla normativa vigente.

Il Consiglio di Amministrazione, all'atto delle nomine, ha valutato che le componenti del Comitato medesimo fossero in possesso di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria, oltre che ai requisiti di indipendenza.

Le principali funzioni del Comitato per la remunerazione, in ossequio alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, sono le seguenti:

- presentare al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- valutare periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, vigilare sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dagli Amministratori delegati e formulare al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia;
- presentare al Consiglio di Amministrazione proposte sulla remunerazione del top management e sulla fissazione degli obiettivi di performance relativi alla componente variabile di tale remunerazione;
- effettuare il monitoraggio dell'applicazione delle decisioni assunte dagli organi competenti in materia di remunerazione del top management.

In conformità alla raccomandazione 26 del Codice CG, i membri del Comitato possiedono nel loro complesso un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di

politiche retributive. Il Comitato ha funzioni consultive e propositive con riferimento alla Politica di Remunerazione

Le riunioni del Comitato si svolgono in forma collegiale e sono regolarmente verbalizzate. Il Comitato si riunisce validamente con la presenza della maggioranza dei suoi componenti e le delibere vengono prese a maggioranza.

Al fine di evitare o gestire potenziali conflitti di interesse, nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Il Presidente del Comitato può invitare a singole riunioni il Presidente dell'organo di amministrazione, gli altri Amministratori ed esponenti delle funzioni aziendali competenti per materia; alle riunioni del Comitato possono assistere i componenti dell'organo di controllo.

Il Comitato per la Remunerazione, nello svolgimento delle sue funzioni, ha inoltre la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti.

### **1. Composizione dell'organo amministrativo di Met.Extra Group**

All'interno dell'organo amministrativo di Met.Extra Group è possibile distinguere tra:

- Amministratori Esecutivi investiti di particolari cariche ai quali altresì possono essere delegate specifiche attribuzioni;
- Amministratori non Esecutivi, si intendono gli Amministratori non titolari di deleghe, ovvero non investiti di particolari cariche, individuali di gestione e non titolari di incarichi direttivi.
- “Amministratori indipendenti” si intendono gli Amministratori che possiedono i requisiti di indipendenza previsti dall'art. 148, comma 3, TUF e dall'art. 2 del Codice di Corporate Governance.

L'attribuzione di poteri per i soli casi di urgenza ad Amministratori non vale, di per sé, a configurarli come Amministratori Esecutivi.

### **6.1 Composizione del Consiglio di Amministrazione**

Dalla data del 21 giugno 2024, a seguito di delibera assembleare il Consiglio di Amministrazione è stato così composto:

- 1) Sarah Rocchi (Presidente ed Amministratore Delegato)
- 2) Domenico Vitolo Amministratore non esecutivo e non indipendente)
- 3) Luca Silvestrini (Amministratore Delegato, esecutivo e non indipendente)
- 4) Marialaura De Simoni (Amministratore non esecutivo e indipendente)
- 5) Alfredo Poletti (Amministratore non esecutivo e indipendente).

## **6.2 Composizione dei Comitati**

In considerazione del fatto che il Consiglio di Amministrazione è composto da un numero inferiore a otto membri, e per la precisione da cinque membri, il medesimo Consiglio ha deliberato, in data 25 ottobre 2018, in conformità al Codice di Autodisciplina delle Società Quotate predisposto da Borsa Italiana S.p.A, una modifica della composizione dei Comitati endoconsiliari allora esistenti, prevedendo che gli stessi fossero composti da due Amministratori Indipendenti (prevedendo il c.d. *casting vote* in caso di parità di voti, ovvero è la prevalenza del voto espresso dal Presidente del Comitato).

Alla data della presente Relazione, i Comitati sono composti quanto segue:

- Comitato Amministratori Indipendenti: Dott.ssa Marialaura De Simoni (Presidente) e Cav. Dott. Alfredo Poletti;
- Comitato Controllo, Gestione e Rischi: Cav. Dott. Alfredo Poletti (Presidente) e Dott.ssa Marialaura De Simoni;
- Comitato per la Remunerazione: Dott.ssa Marialaura De Simoni (Presidente) e Cav. Dott. Alfredo Poletti

## **6.3 Composizione Collegio Sindacale**

L'Assemblea del 15 giugno 2022 ha provveduto alla nomina del nuovo Collegio Sindacale ed il socio Kyklos S.p.a. ha proposto le seguenti figure: dott. Matteo Maria Renesto quale presidente del collegio sindacale, dott. Alessandro Zumbo quale sindaco effettivo, dott.ssa Maria Vittoria Bruno quale sindaco effettivo, dott.ssa Manuela Ornella Cane quale sindaco supplente e dott. Giuseppe Verdone quale sindaco supplente, in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024.

Alla data di approvazione della presente Relazione, il Collegio Sindacale è quindi composto come di seguito indicato:

- Matteo Maria Renesto (Presidente)
- Alessandro Zumbo (Sindaco effettivo)
- Maria Vittoria Bruno (Sindaco effettivo).

#### **6.4 Dirigenti con responsabilità strategiche**

Alla data della presente Relazione, la Società non presenta Dirigenti con responsabilità strategiche, ad eccezione della carica di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, conferita al Dr. Domenico Vitolo dal Consiglio di Amministrazione in data 28 giugno 2024.

Al Dr. Domenico Vitolo, per l'espletamento degli incarichi ad esso attribuiti e/o conferiti sono stati previsti i seguenti compensi: euro 6.000 annui.

#### **6.5 Organismo di Vigilanza (OdV)**

La Società ha optato per una composizione monosoggettiva dell'Organo di Vigilanza, nel rispetto di quanto previsto dalla Legge e dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società stessa.

In data 15 maggio 2023, il Consiglio di Amministrazione ha nominato la Dr.ssa Antonella Zinnarello quale unico componente dell'Organismo di Vigilanza, in sostituzione dell'Avvocato Franco Rovetto, confermando di prediligere e di voler optare per una composizione monosoggettiva dell'Organo di Vigilanza, in continuità con quanto sopra esposto.

La Dr.ssa Zinnarello, quindi, è attualmente l'unico componente dell'Organismo di Vigilanza. La remunerazione riguardante i servizi resi dall'Organismo di Vigilanza è stata stabilita in euro 5.500 annui, oltre ad IVA e cassa previdenza, senza previsione di un budget di spese.

### **7. Descrizione della politica generale per la remunerazione degli Amministratori Esecutivi, Non Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.**

Allo stato attuale, Met.Extra Group ha stabilito di prefigurare per gli Amministratori Esecutivi e per i Dirigenti con responsabilità strategiche una struttura retributiva coerente con il ruolo societario rivestito.

La composizione del pacchetto retributivo è definita in coerenza con i seguenti criteri:

- garantire una struttura retributiva complessiva equilibrata con un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili, al fine di evitare comportamenti non allineati alla creazione di valore sostenibile nel medio - lungo periodo;
- garantire un collegamento diretto tra retribuzione e performance e della profittabilità complessiva dell'azienda;
- garantire livelli retributivi complessivi in grado di riconoscere il valore professionale delle persone e il loro contributo alla creazione di valore sostenibile nel medio - lungo periodo.

La remunerazione degli Amministratori Non Esecutivi è rappresentata solo da una componente fissa, oltre alle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico.

La remunerazione per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, riguardante, alla data della stessa relazione, i ruoli di Dirigente Preposto e di Investor Relator è rappresentata da una componente fissa, oltre alle spese per l'espletamento dell'incarico.

## **7. Le componenti della remunerazione**

La Politica remunerativa si compone dei seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda
- una componente variabile annuale, attualmente non deliberata né corrisposta.

Alla data della presente Relazione, non è previsto alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari.

### **8.1 Componente fissa annuale lorda**

Il pacchetto retributivo di tutti gli Amministratori (esecutivi e non esecutivi) e dei Dirigenti con responsabilità strategiche prevede innanzitutto la corresponsione di una componente fissa annua lorda, determinata sulla base dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate, e che sia sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore esecutivo, nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è rappresentata solo dalla componente fissa, fatte salve le spese per lo svolgimento dell'incarico medesimo.

La componente fissa della remunerazione ricompensa il ruolo ricoperto in termini di ampiezza delle responsabilità e impatto sul business, rispecchiando esperienza, capacità e

competenze richieste per ciascuna posizione, nonché il livello di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati di business.

La rilevanza del peso della componente fissa all'interno del pacchetto complessivo è tale da ridurre i comportamenti orientati al rischio.

### **8.2 Componente variabile annuale**

Nel corso dell'esercizio 2024, non è stata applicata alcuna componente variabile.

### **8.3 Componente variabile di medio-lungo periodo (LTI)**

Nel corso dell'esercizio 2024, non è stata applicata alcuna componente variabile di medio-lungo termine.

La Società, infatti, allo stato attuale non ha ritenuto di distinguere espressamente tra componenti variabili di breve e di medio - lungo periodo, preferendo adottare un criterio più flessibile, che le consenta, a seconda dei casi e delle contingenze economiche e finanziarie esterne (i.e. del mercato) ed interne (i.e. della Società), di attribuire un peso uguale, maggiore o minore, agli obiettivi di breve periodo o a quelli di medio - lungo periodo.

A tal proposito, si precisa che il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto adeguata, dietro espresso parere del Comitato della Remunerazione, l'attuale struttura della remunerazione per gli Amministratori Esecutivi e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche per quanto riguarda la distinzione in componenti fisse e variabili.

Alla data della presente Relazione, non è previsto alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari.

### **8.4 Benefit**

L'offerta retributiva degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategica potrà essere completata con diverse tipologie di benefit, tra cui piani previdenziali, assicurativi e assistenziali che riflettono in modo coerente e migliorativo la tutela previdenziale e assistenziale. Alla data della presente Relazione non sono previsti benefit non monetari.

### **8.5 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto**

Il Consiglio di Amministrazione di Met.Extra Group può prevedere, su proposta del Comitato per la Remunerazione, per gli Amministratori Esecutivi, la corresponsione di un'indennità nel momento di cessazione anticipata del rapporto nelle seguenti circostanze:

- risoluzione ad iniziativa della società non sorretta da giusta causa;
- risoluzione a iniziativa dell'Amministratore per giusta causa.

In tali casi l'indennità massima è pari ad una annualità del compenso annuo lordo, intendendosi per tale la somma di tutti i compensi annui lordi fissi e variabili annuali previsti per la carica.

In caso di interruzione del rapporto in essere con la Società per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento è quello di ricercare accordi per la "chiusura" del rapporto in modo consensuale.

Non è prevista alcuna indennità specifica, diversa da quella sopra descritta, nel caso in cui il rapporto cessi a seguito di offerta pubblica di acquisto promossa su titoli emessi dalla Società. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategica non si prevedono accordi che regolino ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo.

Non esistono infine accordi che prevedano compensi per impegni di non concorrenza.

## **SEZIONE II**

### **1. Premesse**

L'Assemblea dei Soci del 21 giugno 2024 ha determinato i compensi spettanti all'organo amministrativo, deliberando, quale compenso lordo complessivo in ragione d'anno spettante all'intero Consiglio di Amministrazione, l'importo complessivo di euro 88.400, oltre al rimborso delle spese per lo svolgimento dell'incarico, demandando al Consiglio di Amministrazione stesso, con il parere del Collegio Sindacale ai sensi di legge la suddivisione del suddetto compenso tra i singoli Consiglieri e la determinazione della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c.

Il Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2024 su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, all'unanimità ha deliberato che gli emolumenti lordi annui spettanti ai componenti il Consiglio di Amministrazione l'attribuzione, oltre le spese vive, come segue:

- in ragione di un compenso annuo forfettario di euro 11.000 per ciascun Consigliere,
- un compenso di euro 12.000 per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione,
- un compenso di euro 10.400 per la carica di Amministratore Delegato.

Si specifica, inoltre, che il Consiglio di Amministrazione in data 28 giugno 2024, riunito in seduta totalitaria, aveva deliberato all'unanimità una rideterminazione dei compensi previsti per ciascun Comitato endoconsiliare, determinando un corrispettivo totale annuo lordo di euro 2.000: di cui euro 1.200 al presidente ed euro 800 al membro del comitato.

L'Assemblea, altresì, ha deliberato il compenso da attribuire al Collegio Sindacale nella misura seguente:

- € 18.000 al Presidente, ed € 12.000 per ciascun Sindaco effettivo, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico.

### **1. Compensi Dell'Organo Amministrativo, di Controllo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

#### **1.1 Compensi Amministratori**

Facendo seguito a quanto esposto alla Sezione I., Capitolo 6.1. attualmente il Consiglio di Amministrazione risulta composto da cinque membri, come di seguito specificato, con l'indicazione dei compensi corrisposti ai singoli componenti.

- Al Presidente del Consiglio di Amministrazione Sig.ra Sarah Rocchi): un compenso annuo complessivo pari a euro 33.400: di cui euro 12.000 per lo svolgimento della carica di Presidente, euro 11.000 per lo svolgimento della carica di Consigliere ed euro 10.400 per lo svolgimento della carica di Amministratore delegato;
- Al Consigliere Dr. Vitolo Domenico: un compenso annuo complessivo pari ad euro 16.000: di cui euro 11.000 per lo svolgimento della carica di Consigliere ed euro 6.000 per la carica di Dirigente Preposto all'elaborazione dei documenti contabili societari;
- Ai Consiglieri (Amministratori Indipendenti), Dr.ssa Marialaura De Simoni e Dr. Alfredo Poletti un compenso annuo complessivo pari ad euro 11.000 ciascuna
- Al Consigliere Dr. Luca Silvestrini: un compenso annuo complessivo pari ad euro 11.000.

### **1.1 Compensi Membri dei Comitati Interni**

Ai membri dei Comitati endoconsiliari; Dr.ssa Marialaura De Simoni e Dr. Alfredo Poletti, è stato attribuito un compenso per le cariche di componenti dei Comitati endoconsiliari, oltre che ai compensi previsti per le medesime quali Consiglieri/Membri del Consiglio di Amministrazione.

In riferimento alle sole retribuzioni attribuite quali componenti dei Comitati, si specifica che:

- la Dr.ssa Marialaura De Simoni percepisce un importo annuo complessivo pari ad euro 3.200 per le cariche di Presidente del Comitato degli Amministratori Indipendenti, Presidente del Comitato per la Remunerazione e Membro del Comitato per la Gestione e Rischi.
- il Dr. Alfredo Poletti percepisce un importo annuo complessivo pari ad euro 2.800 per le cariche di Presidente del Comitato per la Gestione e Rischi, Membro del Comitato degli Amministratori Indipendenti e Membro del Comitato per la Remunerazione.

### **1.1 Compensi Collegio Sindacale**

Ai membri dell'organo di controllo è attribuito un compenso adeguato alla competenza, professionalità e impegno richiesti dal ruolo ricoperto, considerate le caratteristiche e il settore della Società.

Alla data di approvazione della presente Relazione, il Collegio Sindacale è quindi composto da tre sindaci effettivi e viene remunerato, come segue:

- Al Dr. Matteo Maria Renesto in qualità di Presidente del Collegio Sindacale viene corrisposto unimporto annuo pari ad euro 18.000;
- Al Dr. Alessandro Zumbo in qualità di sindaco effettivo viene corrisposto un importo annuo pari ad euro 12.000;
- Alla Dr.ssa Maria Vittoria Bruno in qualità di sindaco effettivo viene corrisposto un importo annuo pari ad euro 12.000.

### **1.1 Compensi Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Alla data della presente Relazione, la Società non presenta Dirigenti con responsabilità strategiche, ad eccezione per la nomina del Dr. Domenico Vitolo, deliberata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 giugno 2024, quale Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, il cui corrispettivo totale per l'incarico ammonta ad euro 6.000 annui.

### **2.5. Compensi Organismo di Vigilanza (OdV)**

Alla data della presente Relazione, la funzione di Organismo di Vigilanza è ricoperta dalla Dr.ssa Antonella Zinnarello che per lo svolgere di tale incarico percepisce un importo annuo di euro 5.500 oltre Iva e cassa previdenza.

### **2.6 Compensi Personale Subordinato**

Ad oggi non risultano contratti di assunzione di nessun genere con personale subordinato percipiente reddito.

Milano, li 29 aprile 2025

Per il Comitato della Remunerazione

Presidente - Marialaura De Simoni

Consigliere - Alfredo Poletti

---

<sup>i</sup> Note:

1 Art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il “Testo Unico della Finanza” o TUF aggiornato in base al D. Lgs. 10 maggio 2019, n.49) il quale prevede che “almeno ventuno giorni prima della data dell’assemblea [...] le società con azioni quotate mettono a disposizione del pubblico una relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, presso la sede sociale, sul proprio sito Internet e con le altre modalità stabilite dalla Consob con regolamento”. Lo stesso art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, afferma che “le società sottopongono al voto dei soci la politica di remunerazione [...] almeno ogni tre anni o in occasione di modifiche della politica medesima”. Il comma 3-ter afferma che “la deliberazione prevista dal comma 3-bis è vincolante” (ovvero sulla Prima Sezione del presente documento), aggiungendo inoltre che “qualora l’assemblea dei soci non approvi la politica di remunerazione sottoposta al voto ai sensi del comma 3-bis la società continua a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente politica di remunerazione approvata dall’assemblea o, in mancanza, può continuare a corrispondere remunerazioni conformi alle prassi vigenti.”

Art. 84-quater del Regolamento Emittenti, dapprima aggiunto con delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011 e poi modificato con delibere n. 18214 del 9 maggio 2012 e n. 21623 del 10 dicembre 2020. A tal proposito si segnala che la presente Relazione recepisce le modifiche da ultimo apportate al Regolamento Emittenti in data 11 dicembre 2020.