

Relazione sulla Remunerazione

RELAZIONE SULLA POLITICA
DI REMUNERAZIONE 2026
E SUI COMPENSI
CORRISPOSTI 2025

2025

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E LE NOMINE

Gentili Azioniste e Azionisti,

sono lieto di sottoporvi, a nome del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, la Relazione sulla politica di remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti nel 2025, approvata dal Consiglio di Amministrazione il 5 marzo 2026. Il documento, in linea con il nostro impegno verso la massima trasparenza, intende offrire una visione chiara e completa dell'impianto retributivo della Società e dei suoi legami con la strategia industriale e di sostenibilità.

Il 2026 rappresenta per Italmobiliare un anno di particolare rilevanza sotto il profilo della governance, con il passaggio al sistema monistico. Questa evoluzione rafforza il ruolo del Consiglio di Amministrazione come presidio centrale dei processi decisionali e come garante di un sistema di controllo più integrato ed efficiente.

Nella definizione della Politica, il Comitato ha operato in continuità con l'approccio consolidato negli ultimi anni, ma introducendo elementi di miglioramento derivanti dal confronto strutturato con investitori, Proxy Advisor e stakeholder. Il dialogo continuo con il mercato, infatti, si conferma un elemento essenziale per l'evoluzione delle nostre pratiche retributive, in linea con quanto richiamato dal Comitato per la Corporate Governance nella propria Lettera annuale — che sottolinea l'importanza di una governance sostanziale, di un engagement efficace e di una chiara rappresentazione delle scelte adottate.

La Politica di Remunerazione 2026 si caratterizza per:

- un forte allineamento tra obiettivi retributivi e successo sostenibile valorizzando l'integrazione degli obiettivi di sostenibilità nei sistemi incentivanti di breve e medio-lungo periodo, in coerenza con il Piano Strategico e il Piano di Sostenibilità;
- un pay-mix equilibrato, coerente con le migliori prassi e con benchmark di mercato, orientato alla creazione di valore nel medio-lungo periodo;
- obiettivi chiari, predeterminati e misurabili per le componenti variabili, a garanzia di trasparenza e accountability;
- un assetto retributivo del Consigliere Delegato e del Direttore Generale — ove nominato — coerente sia con il mutato assetto di governance sia con le aspettative del mercato.

L'approvazione del bilancio 2025 segna inoltre l'ultimo anno del mandato dell'attuale Consiglio di Amministrazione. Questo passaggio offre un'occasione naturale di riflessione sul percorso svolto negli ultimi anni: un ciclo caratterizzato da stabilità, attenzione alla sostenibilità, evoluzione della governance e progressivo miglioramento della qualità dell'informativa. In questo contesto, la Politica di Remunerazione 2026 rappresenta non solo uno strumento di continuità, ma anche un tassello di accompagnamento verso il nuovo ciclo strategico che il prossimo Consiglio sarà chiamato a guidare.

Il Comitato desidera sottolineare che il lavoro svolto nel mandato in corso è stato orientato a creare basi solide — in termini di governance, trasparenza e allineamento agli stakeholder — affinché il Comitato che sarà nominato possa proseguire con efficacia e coerenza nel percorso di sviluppo sostenibile di Italmobiliare.

Confido che il lavoro svolto e le scelte presentate nella Relazione possano essere apprezzate e sostenute. La Politica che vi sottoponiamo è frutto di un percorso rigoroso, equilibrato e orientato alla creazione di valore sostenibile, in continuità con le attese del mercato e con il modello di governance che Italmobiliare sta costruendo attraverso il passaggio al sistema monistico.

Chiara Palmieri
Presidente del Comitato per la
Remunerazione e le Nomine

PREMESSA

La presente Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti è stata approvata il 5 marzo 2026 dal Consiglio di Amministrazione di Italmobiliare su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e sarà sottoposta al voto vincolante sulla Sezione I e al voto consultivo sulla Sezione II da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 22 aprile 2026.

La Relazione si compone di due Sezioni:

- **La Sezione I – Relazione sulla politica di remunerazione** – illustra la Politica di Remunerazione che la Società intende adottare in materia di remunerazione degli amministratori, dei direttori generali, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei componenti dell'organo di controllo per l'esercizio 2026 ed è sottoposta al voto vincolante dell'assemblea; la politica è stata redatta sul presupposto che l'Assemblea degli Azionisti, convocata anche in sede straordinaria, approvi le modifiche statutarie proposte, funzionali tra l'altro all'adozione del sistema di amministrazione e controllo c.d. "monistico" di cui all'art. 2409-sexiesdecies c.c. in luogo di quello "tradizionale". Tale politica, pertanto, si differenzia dalla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea ordinaria della Società del 17 aprile 2025 per tener conto delle nuove previsioni statutarie e del nuovo assetto di governance proprio del sistema monistico che si caratterizza, secondo le previsioni dell'articolo 2409-sexiesdecies del Codice Civile, per la presenza di un Consiglio di Amministrazione e di un Comitato per il Controllo sulla Gestione costituito al suo interno, al quale sono affidate le funzioni di controllo, senza la nomina del collegio sindacale che viene dunque meno.
- **La Sezione II – Relazione sui compensi corrisposti** – descrive le voci dei compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 da Italmobiliare S.p.A., dalle sue controllate nonché dalle società collegate, agli Amministratori, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai membri del Collegio Sindacale e riporta analiticamente i compensi agli stessi corrisposti nel 2025, in attuazione della Politica di Remunerazione in vigore (approvata dall'Assemblea il 17 aprile 2025). La sezione, essendo relativa all'esercizio 2025, comprende riferimenti all'assetto di governance tradizionale (e dunque al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale), che resteranno in carica fino a quando non dovesse diventare effettiva, con l'iscrizione al Registro delle Imprese competente, la delibera dell'assemblea straordinaria funzionale all'adozione del sistema monistico.

Il testo della Relazione è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale, il meccanismo di stoccaggio autorizzato (www.emarketstorage.com), nonché sul sito internet della Società entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2025 e chiamata ad esprimersi, con deliberazione vincolante, sulla Sezione I, e con deliberazione non vincolante, sulla Sezione II della medesima Relazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente conformemente all'articolo 123-ter comma 3-ter e 6 del TUF.

QUADRO DI SINTESI

Finalità, principi della Politica di Remunerazione e collegamento con la strategia

La Politica di Remunerazione 2026 di Italmobiliare, definita in coerenza con il modello di governance della Società e con le raccomandazioni del *Codice di Corporate Governance* cui la Società aderisce, ha la principale finalità di garantire l'allineamento degli interessi del management agli interessi degli azionisti e di tutti i suoi stakeholder. In tal senso, costituisce uno degli strumenti fondamentali per perseguire il successo sostenibile del Gruppo Italmobiliare, attraverso la creazione di valore condiviso nel lungo periodo, contribuendo così alle sfide globali e, allo stesso tempo, proteggendo e rafforzando la performance finanziaria a beneficio degli azionisti e di tutti gli altri stakeholder.

Infatti, il Gruppo Italmobiliare si ispira e promuove nel proprio ambito di attività e presso le società del Gruppo valori coerenti con le più avanzate prassi internazionali in tema di governance. Tra queste, anche il Global Compact delle Nazioni Unite, la più grande iniziativa strategica di *corporate responsibility*, cui il Gruppo Italmobiliare aderisce attraverso una dichiarazione di impegno formale e sostanziale a promuovere un'economia globale sana, inclusiva e sostenibile, rispettosa dei diritti umani e del lavoro, capace di salvaguardare l'ambiente e coinvolta attivamente per l'integrità del business, in ogni suo aspetto. A questo fine, Italmobiliare condivide, sostiene e applica nella propria sfera di influenza i Dieci Principi fondamentali del Global Compact e contribuisce attivamente al raggiungimento dei *Sustainable Development Goals* delle Nazioni Unite.

Stabilendo un rapporto diretto tra retribuzione maturata e performance conseguita, la Politica di Remunerazione ha il fine di attrarre, trattenere e motivare le persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire la Società in linea con la sua Mission di svolgere *“un ruolo attivo e continuo nel processo di crescita e valorizzazione del portafoglio coniugando lo sviluppo, l'internazionalizzazione e l'innovazione con un efficace modello di governance e gestione del rischio e la piena integrazione ESG in tutte le fasi dell'investimento”*.

Lo schema seguente riassume le finalità e le caratteristiche delle componenti retributive previste dalla Politica di Italmobiliare.

	Finalità	Caratteristiche	Valori riferiti al mandato 2023-2025
Remunerazione Fissa	Valorizzare e riconoscere le competenze manageriali e professionali, le esperienze ed il contributo richiesto dal ruolo assegnato. È sufficiente a remunerare la prestazione dei beneficiari in caso di contrazione significativa della componente variabile.	È determinata in base al ruolo e alle responsabilità esercitate. È definita tenendo conto dei livelli retributivi di mercato per posizioni comparabili.	Presidente: 440.000 € (comprensivi del compenso fisso annuo di 40.000 € stabilito dall'Assemblea per la carica di Consigliere). Consigliere Delegato: 840.000 € (comprensivi del compenso fisso annuo di 40.000 € stabilito dall'Assemblea per la carica di Consigliere). Dirigenti con Responsabilità Strategiche: retribuzione coerente con il ruolo ricoperto e le responsabilità in capo ad esso.
Incentivazione di Breve Termine (MBO)	Promuovere una cultura della performance e incentivare il management al perseguimento degli obiettivi attesi creando una salda correlazione tra remunerazione e performance conseguite nell'anno.	Assegnazione di obiettivi di performance da conseguire nel corso dell'esercizio di riferimento e direttamente collegati al piano strategico della Società. Il piano considera tre tipologie di obiettivi: 1. Risultati economico-finanziari del Gruppo 2. Indicatori operativi/gestione manageriale della Holding 3. ESG. Il valore dell'incentivo maturato è direttamente proporzionale al risultato conseguito. Per ciascun obiettivo assegnato è previsto un livello soglia, target e massimo di performance. Il mancato conseguimento di almeno il livello soglia comporta la non maturazione dell'incentivo connesso all'obiettivo.	Consigliere Delegato: 72% della remunerazione fissa (livello target). Dirigenti con Responsabilità Strategiche: mediamente compresa tra il 25% e l'80% della remunerazione fissa (livello target).
Value Creation Sharing Incentive	Promuovere una cultura della performance e riconoscere il contributo del management alla creazione di valore in relazione alla gestione degli investimenti.	È collegata al conseguimento di obiettivi di performance pluriennali, quantitativi, oggettivamente misurabili, coerenti con gli obiettivi di creazione di valore per gli azionisti. È progettata in modo da contrarsi o aumentare in modo più che proporzionale rispetto al grado di performance generato dalle operazioni straordinarie, tenuto conto della performance di tutto il portafoglio. È previsto un livello soglia (IRR Soglia pari ad un hurdle rate del 10%) che funge da trigger per il riconoscimento del premio. Subordinatamente al superamento di tale livello soglia il valore del premio è basato sul livello di finanziamento di un Bonus Pool espresso in percentuale dell'Extra Performance.	Consigliere Delegato: beneficiario del Piano. Il valore è indeterminabile ex ante. Dirigenti con Responsabilità Strategiche: sono beneficiari del Piano. Il valore è indeterminabile ex ante.

Incentivazione di Lungo Termine (LTI)	Favorire una cultura della performance sostenibile di medio-lungo termine, rafforzando il collegamento tra remunerazione del management e creazione di valore per gli azionisti, anche attraverso un costante monitoraggio e presidio dei rischi del portafoglio di investimenti.	Assegnazione di un determinato numero di diritti a ricevere "Phantom Stock" collegate ad un predefinito livello di Net Asset Value per azione e di specifici obiettivi relativi alla Performance ESG al termine di un periodo di vesting triennale. Il piano prevede un livello soglia, target e massimo di performance relativamente all'obiettivo sottostante. Il mancato conseguimento di almeno il livello soglia comporta la perdita del diritto a ricevere il premio.	Consigliere Delegato: 150% della remunerazione fissa (livello target). Dirigenti con Responsabilità Strategiche: mediamente compresa tra il 42% e il 120% della remunerazione fissa (livello target).
Benefit	I benefit consistono in forme di previdenza, assistenza e utilizzo di strumenti aziendali in una logica di remunerazione complessiva e di coerenza rispetto al mercato.	I benefit sono definiti in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e in coerenza con le normative vigenti, sono assegnati a tutta la popolazione dirigenziale e sono parte integrante del pacchetto retributivo, tenendo conto dei ruoli e/o responsabilità, privilegiando le componenti previdenziali e assistenziali.	
Severance	Tutelare la Società da potenziali rischi di contenzioso nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro.	La Società può stipulare accordi individuali inerenti gli effetti economici connessi alla risoluzione del rapporto di lavoro (c.d. <i>severance</i>). Il valore complessivo massimo delle indennità oggetto di eventuale accordo non può essere superiore a due volte la retribuzione complessiva annua, oltre alle spettanze di legge e contratto collettivo.	

Indice

SEZIONE I - RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2026

SHAREHOLDERS ENGAGEMENT ESITO VOTAZIONE 2025 SULLA SEZIONE I – RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	10
GOVERNANCE E SOGGETTI COINVOLTI	11
1. Assemblea degli Azionisti	11
2. Consiglio di Amministrazione	12
3. Comitato per la Remunerazione e le Nomine	13
4. Comitato per il Controllo sulla Gestione	15
FINALITÀ, PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E COLLEGAMENTO CON LA STRATEGIA DI ITALMOBILIARE	16
COMPENSI E CONDIZIONI DI LAVORO DEI DIPENDENTI	19
1. Pay Mix	19
PRASSI DI MERCATO	20
REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COMITATO PER IL CONTROLLO SULLA GESTIONE	21
REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIERE DELEGATO	22
1. Remunerazione Fissa	23
2. Remunerazione Variabile di Breve Termine (MBO)	23
3. Remunerazione Variabile di Lungo Termine	25
4. Value Creation Sharing Incentive	27
5. Benefit	27
REMUNERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	28
1. Remunerazione Fissa	28
2. Remunerazione Variabile di Breve Termine (MBO)	29
3. Remunerazione Variabile di Lungo Termine	30
4. Value Creation Sharing Incentive	30
5. Benefit	30
CLAWBACK	30
POLITICA IN MATERIA DI TRATTAMENTI DI FINE RAPPORTO/MANDATO	31

SEZIONE II - RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2025

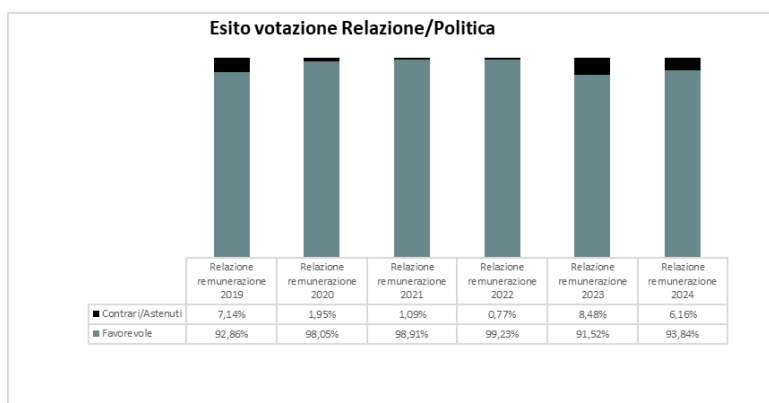
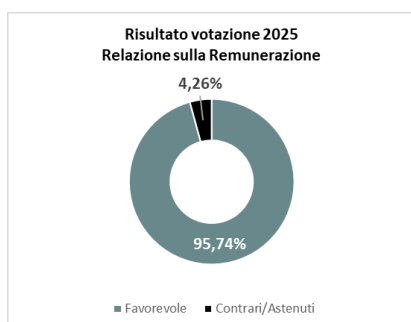
PARTE I	32
Esito votazione 2025 Sezione II – Relazione sui Compensi Corrisposti	32
Risultati di business del 2025	32
Descrizione dei compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	33
Variazione annuale dei compensi e della performance	37
PARTE II	39
Tabelle di dettaglio	39

SEZIONE I – RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2026

La politica di remunerazione di Italmobiliare per il 2026 si differenzia dalla precedente politica poiché, come detto in Premessa, tiene conto delle modifiche all'assetto di governance funzionali all'adozione del sistema monistico; in questo la gestione e il controllo sono accentrati in un unico organo, il Consiglio di Amministrazione (senza la nomina del Collegio Sindacale, presente invece nel sistema tradizionale), al cui interno è nominato il Comitato per il Controllo sulla Gestione, composto da amministratori non esecutivi, in possesso di specifici requisiti stabiliti dalle disposizioni di legge e regolamentari vigenti.

SHAREHOLDERS ENGAGEMENT | ESITO VOTAZIONE 2025 SULLA SEZIONE I – RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Italmobiliare riconosce la grande importanza che ricopre il costante dialogo e l'interazione continua con i principali destinatari della Politica di Remunerazione, finalizzati a garantire un continuo miglioramento e l'adozione delle best practice di mercato e al recepimento delle principali aree di miglioramento indicate dagli Azionisti e dai Proxy Advisors.

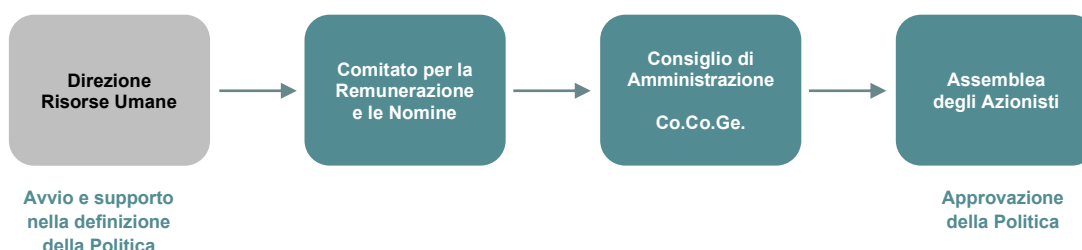


GOVERNANCE E SOGGETTI COINVOLTI

La definizione della Politica di Remunerazione coinvolge una pluralità di soggetti e organi societari in coerenza con quanto previsto dallo Statuto che entrerà in vigore, in subordine all'approvazione dell'assemblea straordinaria del 22 aprile 2026, a decorrere dall'iscrizione al Registro Imprese della relativa delibera assembleare, dalla normativa vigente e dal modello di governance adottato dalla Società. In particolare, sono coinvolti in tale attività il Comitato per la Remunerazione e le Nomine, il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea degli Azionisti. La Direzione Risorse Umane della Società svolge un ruolo di supporto attivo ai soggetti coinvolti nel processo di definizione della Politica.

PROCESSO DI DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Proposta e definizione della Politica



I responsabili dell'attuazione della Politica sono il Comitato per la Remunerazione e le Nomine, il Consigliere Delegato e il Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato per il Controllo sulla Gestione monitora l'applicazione tempo per tempo della Politica di Remunerazione.

Si precisa che la definizione della presente Politica è stata curata dal Consiglio di Amministrazione uscente, con il monitoraggio del Collegio Sindacale, nell'ambito del sistema di governance cd. 'tradizionale'.

1. Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazione, l'Assemblea degli Azionisti:

- Determina, all'atto di nomina e per la durata del mandato, il compenso di base degli amministratori, con una maggiorazione per i componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione (in considerazione del maggiore impegno richiesto);
- Delibera sui piani di compensi basati su strumenti finanziari, su proposta del Consiglio di Amministrazione;
- In occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio, delibera in senso favorevole o contrario, con voto vincolante, sulla Sezione I, e con voto consultivo, sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF.

2. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Italmobiliare attualmente in carica (mandato 2023-2025) - che ancora riflette i riferimenti all'assetto di governance cd. tradizionale - è composto da 12 Amministratori. Il mandato scade con l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025.

Di seguito si riporta la composizione del CdA in carica per il mandato 2023-2025:

Laura Zanetti ⁽¹⁾	Presidente
Livio Strazzerà ⁽¹⁾	Vice Presidente
Carlo Pesenti	Consigliere Delegato
Giorgio Bonomi	
Mirja Cartia d'Asero ⁽²⁾	Consigliere indipendente
Valentina Casella ⁽²⁾	Consigliere Indipendente
Marco Cipelletti ⁽²⁾	Consigliere indipendente
Elsa Fornero ⁽²⁾	Consigliere indipendente
Luca Minoli	
Chiara Palmieri ⁽²⁾	Consigliere indipendente
Roberto Pesenti	
Pietro Ruffini ⁽²⁾	Consigliere indipendente

(1) Consigliere indipendente (ai sensi del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58).

(2) Consigliere indipendente (ai sensi del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e del Codice di Corporate Governance).

In materia di remunerazione il Consiglio di Amministrazione, subordinatamente all'adozione da parte della Società di un sistema di amministrazione e controllo di tipo monistico:

- definisce e approva la Politica, sulla base della proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine;
- su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, acquisito il parere dell'organo di controllo (ossia del Comitato per il Controllo sulla Gestione), determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche;
- con il supporto del Comitato Controllo e Rischi, nomina e revoca il responsabile della funzione di Internal Audit, definendone la remunerazione coerentemente con le politiche aziendali;
- su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, stabilisce gli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- verifica, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine e dalle funzioni aziendali competenti, il raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e la remunerazione variabile di breve termine;
- delibera, in coerenza con la Politica, eventuali piani di incentivazione, tra cui quelli basati su strumenti finanziari da sottoporre per l'approvazione all'Assemblea.

PREVISIONE DI DEROGHE AGLI ELEMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2026

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e nel rispetto della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate, può, con delibera motivata, in circostanze eccezionali che possano compromettere il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società o la sua capacità di stare sul mercato, come previsto dall'art.123-ter, comma 3-bis del TUF, e dall'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, derogare temporaneamente la politica di remunerazione, se la deroga richiesta è coerente con il perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

Gli elementi derogabili della politica di remunerazione sono i seguenti:

- Remunerazione fissa;
- Remunerazione variabile di breve termine;
- Remunerazione variabile di lungo termine;
- Value Creation Sharing Incentive;
- Politica in materia di trattamenti di fine rapporto/mandato.

La delibera del Consiglio determina altresì la durata di tale deroga e gli elementi specifici della Politica che vengono derogati, nel rispetto di quanto sopra indicato.

3. Comitato per la Remunerazione e le Nomine

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine è composto da soli Amministratori indipendenti secondo i requisiti di indipendenza di cui al TUF e al Codice di Corporate Governance, dotati di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine alla data della presente Relazione e in carica fino al rinnovo del mandato ha la seguente composizione:

Comitato per la Remunerazione e le Nomine

Presidente	Chiara Palmieri
Componente	Valentina Casella
Componente	Marco Cipelletti

Alle sedute del Comitato partecipa regolarmente il Direttore Risorse Umane. Nessun Amministratore partecipa alle riunioni per la parte in cui vengono formulate proposte in merito alla sua remunerazione. Le riunioni sono verbalizzate e il Presidente informa il Consiglio degli incontri tenuti alla prima riunione utile.

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine ha l'obiettivo di **garantire che le politiche di remunerazione degli Amministratori**, ivi compresi quelli con delega o investiti di particolari cariche, **e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche vengano formulate da un organismo che non sia portatore di interessi propri**, in conformità alla raccomandazione 26 del Codice di Corporate Governance, cui la Società aderisce. Il Comitato riveste unicamente funzioni propositive, mentre il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli Amministratori investiti di particolari cariche spetta al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma del Codice Civile.

Compiti del Comitato per la Remunerazione e le Nomine (in ambito di remunerazione)



Formula al Consiglio proposte per la definizione della politica di remunerazione; valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica di remunerazione, monitorandone la concreta applicazione.



Valuta proposte per l'introduzione di sistemi di incentivazione di breve e lungo termine, monetari ed azionari, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.



Presenta al Consiglio di Amministrazione proposte, o esprime pareri, in merito alla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione di obiettivi di performance.



Propone al Consiglio gli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori che ricoprono particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.



Verifica, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, il raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione a lungo termine e la remunerazione variabile.



Formula pareri in materia di determinazione delle indennità da erogarsi in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; valuta gli eventuali effetti della cessazione sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.



Propone al Consiglio in presenza di circostanze eccezionali e nel rispetto della Procedura Operazioni con Parti Correlate, deroghe temporanee alla Politica di Remunerazione.

Nello svolgimento dei propri compiti, il Comitato può avvalersi delle funzioni societarie e delle risorse aziendali di volta in volta necessarie al miglior espletamento delle proprie funzioni, ovvero di esperti esterni indipendenti. Le competenze e il funzionamento del Comitato sono compiutamente disciplinati dal Regolamento del Consiglio di Amministrazione, disponibile sul sito internet della Società nella sezione "Governance/Documenti e Procedure".

Nel corso dell'esercizio 2025 il Comitato si è riunito quattro volte, alla presenza del Collegio Sindacale; la durata media degli incontri è stata di poco inferiore all'ora. In due riunioni su quattro ha svolto anche le funzioni di Comitato Nomine.

Il Comitato si è avvalso dell'ausilio del consulente indipendente Willis Towers Watson, tra l'altro, per essere coadiuvato nella predisposizione della politica in materia di remunerazione per il 2026 nonché per la definizione del nuovo piano di incentivazione a lungo termine riferito agli esercizi 2026-2028.

Nel corso del 2025, in materia di remunerazione, il Comitato tra le attività svolte:

- ha esaminato la relazione sulla politica in materia di remunerazione della Società per l'esercizio 2025 e sui compensi corrisposti nel 2024 da sottoporre al Consiglio di Amministrazione e successivamente all'Assemblea;
- ha verificato il raggiungimento degli obiettivi di *performance* ai fini della determinazione della remunerazione variabile di breve termine da erogare al Consigliere Delegato-Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (MBO 2024);
- ha formulato al Consiglio di Amministrazione una proposta per la remunerazione variabile del Consigliere Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2025 (MBO 2025);
- ha formulato al Consiglio di Amministrazione le proposte per la remunerazione ex art. 2389 da assegnare al Consigliere Delegato fino all'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025;
- è stato aggiornato sulle novità introdotte dalla *Pay Transparency Directive*.

Nel 2026, fino alla data di approvazione della Relazione, il Comitato si è riunito tre volte, svolgendo anche le funzioni di Comitato Nomine.

Tra le attività svolte in materia di remunerazione: ha esaminato la relazione sulla politica in materia di remunerazione della Società per l'esercizio 2026 e sui compensi corrisposti nel 2025 da sottoporre al Consiglio di Amministrazione e successivamente all'Assemblea; ha verificato il raggiungimento degli obiettivi di *performance* ai fini della determinazione della remunerazione variabile di breve e lungo termine da assegnare al Consigliere Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (MBO 2025 e Piano di *phantom stock grant Italmobiliare*

2023-2025); a fronte di un evento di liquidità, ha verificato la sussistenza delle condizioni per l'attribuzione del *Value Creation Sharing Incentive* e formulato al Consiglio di Amministrazione la proposta per l'erogazione dell'incentivo ai beneficiari; ha condiviso la struttura dell'MBO 2026 dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; ha esaminato la struttura e il documento informativo relativo al nuovo piano di incentivazione a lungo termine (Piano di *phantom stock grant Italmobiliare 2026-2028*); in vista della scadenza del mandato dell'organo amministrativo, ha esaminato un'analisi di *benchmark*, poi sottoposta al Consiglio di Amministrazione, circa il compenso di base degli amministratori di nuova nomina, funzionale alla predisposizione di una proposta per l'Assemblea, ha esaminato, anche in seduta congiunta con il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, l'erogazione di un trattamento di fine mandato a favore del Presidente ritenendo sussistere le condizioni per operare una deroga alla Politica di Remunerazione adottata dalla Società per il 2025.

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine ha inoltre esaminato le raccomandazioni in materia di remunerazione incluse nella lettera del 18 dicembre 2025 trasmessa dal Presidente del Comitato per la Corporate Governance.

La Politica di Remunerazione di Italmobiliare per il 2026 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, nella riunione del 5 marzo 2026, contestualmente all'approvazione della Relazione.

4. Comitato per il Controllo sulla Gestione

In materia di remunerazione, il Comitato si esprime circa la remunerazione degli amministratori esecutivi e più in generale per gli amministratori che rivestono cariche speciali. In particolare, formula i pareri richiesti dalla legge e nell'esprimere il proprio parere verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine al Consiglio di Amministrazione con la Politica di Remunerazione approvata dalla Società.

FINALITÀ, PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E COLLEGAMENTO CON LA STRATEGIA DI ITALMOBILIARE

La Politica di Remunerazione 2026 di Italmobiliare, illustrata nella presente Relazione, è definita in coerenza con il modello di governance monistico sulla cui adozione è chiamata a deliberare l'assemblea straordinaria del 22 aprile 2026, e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance cui la Società aderisce; ha la finalità di **garantire l'allineamento degli interessi del management agli interessi degli azionisti e di tutti i suoi stakeholder**.

Stabilendo un rapporto diretto tra retribuzione maturata e performance conseguita, la Politica di Remunerazione ha il fine di attrarre, trattenere e motivare le persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire la Società in linea con la sua Mission di svolgere "un ruolo attivo e continuo nel processo di crescita e valorizzazione del portafoglio coniugando lo sviluppo, l'internazionalizzazione e l'innovazione con un efficace modello di governance e gestione del rischio e la piena integrazione ESG in tutte le fasi dell'investimento".

La Politica di Remunerazione viene altresì definita tenendo conto delle migliori prassi di mercato adottate da società quotate e nell'ambito di una logica di costante monitoraggio e presidio dei rischi oltre che di ascolto degli altri *stakeholder* rilevanti. A tal fine, ciascuna delle componenti retributive offerte al management della Società risponde ad una finalità precisa per il perseguimento di tale visione strategica e, grazie ad un **adeguato bilanciamento tra componenti fisse e variabili**, contribuisce alla strutturazione di un pacchetto retributivo che complessivamente garantisce un efficace allineamento tra remunerazione del management e interessi degli azionisti, espresso *in primis* dalla proporzionalità tra valore delle componenti variabili maturate e risultati conseguiti, sia nel breve sia nel lungo termine.

Italmobiliare, nella sua lunga storia di holding con partecipazioni diversificate in ambito industriale e finanziario, è stata tra i **precursori in Italia dell'approccio evoluto alla sostenibilità**. Già negli anni Novanta aveva strutturato nelle principali partecipazioni industriali ambiziosi programmi di sostenibilità, pienamente integrati nelle priorità strategiche di sviluppo e coordinati da funzioni dedicate. Grazie a questa esperienza è maturato un costante impegno verso le migliori pratiche, dai principi alle politiche, dai processi ai prodotti, dalle iniziative locali e globali agli strumenti di reporting.

Oggi, Italmobiliare Investment Holding, attraverso il flusso di investimenti e disinvestimenti e la gestione nel tempo delle partecipazioni detenute in portafoglio, mira al successo sostenibile del Gruppo, assegnando le priorità e mobilitando le risorse finanziarie in modo mirato e selettivo. L'obiettivo è contribuire alle sfide globali e, allo stesso tempo, proteggere e rafforzare la performance finanziaria a beneficio degli azionisti e di tutti gli altri stakeholder. La sostenibilità dello sviluppo delle società in portafoglio è la metrica per valutare nel tempo la creazione di valore condiviso.

A conferma del proprio impegno, nel 2020 il Gruppo Italmobiliare ha aderito al **Global Compact delle Nazioni Unite**, mirando ancor più profondamente all'integrazione ESG nella strategia di business della holding e a un presidio sempre più efficace delle società controllate e collegate:

1. valutazione del profilo ESG delle società oggetto di potenziale investimento, applicando i principi e i criteri definiti dalla Politica di Investimento Responsabile;
2. *active ownership* durante la gestione delle portfolio companies, attraverso dialogo attivo e supporto continuo verso l'integrazione nella strategia di business delle leve di successo ambientali, sociali e di governance;
3. trasparenza e rendicontazione delle performance ESG in tutte le fasi di gestione fino al disinvestimento, finalizzato anche ad assicurare il proseguimento del percorso intrapreso.

Insieme, si applicano in tutte le attività del Gruppo, nelle relazioni con tutte le sue società o controparti e nel coinvolgimento attivo di tutti gli stakeholder nella sua sfera di influenza, supportando Italmobiliare nell'esprimere al meglio il ruolo ultimo dell'investitore: capacità trasformativa, competenze, managerialità e capitali per un'economia globale sana, inclusiva e sostenibile, rispettosa dei diritti umani e del lavoro, capace di salvaguardare l'ambiente e coinvolta attivamente per l'integrità del business, in ogni suo aspetto.

Per questo motivo, la scorecard del piano di incentivazione di breve termine include specifici obiettivi, particolarmente mirati alla creazione, all'affinamento e alla razionalizzazione degli elementi imprescindibili per consolidare il percorso di integrazione ESG nei processi interni del Gruppo. L'avanzamento dei Piani ESG di Holding e Portfolio Companies è monitorato attraverso una dashboard dedicata, aggiornata in incontri mensili con il management. Inoltre, l'avanzamento del Piano è condiviso ad ogni sessione del CdA. Analogamente, anche il piano di incentivazione di lungo termine 2026-28, sottoposto all'approvazione dell'assemblea di bilancio 2025, prevede metriche ESG misurabili in maniera oggettiva.

Componente retributiva	Caratteristiche e finalità
REMUNERAZIONE FISSA	- Include tutti i compensi fissi annuali (ovvero retribuzione annua lorda da lavoro dipendente, compensi da amministratore, compensi per particolari cariche, ...); - È definita in modo da remunerare adeguatamente il ruolo, ovvero la natura dell'attività svolta e le responsabilità ad esso attribuite, anche in caso di contrazione o assenza delle componenti variabili.
MBO <i>(Incentivazione variabile di breve termine)</i>	- È commisurata al ruolo ricoperto, ovvero alla natura dell'impatto sui risultati complessivi della Società nel medio-lungo termine; - È collegata al conseguimento di obiettivi di performance annuali, quantitativi e/o qualitativi, oggettivamente misurabili e coerenti con gli obiettivi previsti dal piano strategico della Società e dalla policy di sostenibilità; - È progettata in modo da contrarsi o aumentare proporzionalmente al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della creazione di valore generata.
LTI <i>(Incentivazione variabile di lungo termine)</i>	- È commisurata al ruolo ricoperto, ovvero alla natura dell'impatto sui risultati complessivi della Società nel medio-lungo termine; - È collegata al conseguimento di obiettivi di performance pluriennali, quantitativi e/o qualitativi, oggettivamente misurabili, coerenti con gli obiettivi del piano strategico e della policy di sostenibilità con l'obiettivo primario di creazione di valore per gli azionisti; - È progettata in modo da contrarsi o aumentare proporzionalmente al grado di performance generata rispetto agli obiettivi assegnati.
Value Creation Sharing Incentive <i>(Incentivazione variabile non ricorrente di medio-lungo termine)</i>	- È collegata al conseguimento di obiettivi di performance pluriennali, quantitativi, oggettivamente misurabili, coerenti con gli obiettivi di creazione di valore per gli azionisti; - È progettata in modo da contrarsi o aumentare in modo più che proporzionale al grado di performance generato dalle operazioni straordinarie.

La Politica di Remunerazione di Italmobiliare, con riferimento alla tipologia di componenti retributive da corrispondere alle diverse categorie di destinatari della politica stessa, è definita in modo da risultare coerente con le indicazioni espresse dal Codice di Corporate Governance, dalle istanze raccolte dagli investitori rilevanti, nonché con le linee guida dei principali proxy advisor e in coerenza con le prassi di mercato. In particolare:

- la remunerazione degli amministratori non esecutivi risulta composta unicamente da compensi fissi e, dunque, non legati ai risultati della Società.

- la remunerazione del Consigliere Delegato, del Direttore Generale¹ e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si compone di una parte fissa e una variabile, quest'ultima a sua volta è costituita da una componente di breve termine ed una di medio-lungo termine e rappresenta una parte significativa della remunerazione complessiva; a partire dal 2024 è stata inoltre introdotta un'ulteriore componente variabile di medio-lungo termine collegata alla creazione di valore nelle operazioni straordinarie (Value Creation Sharing Incentive).
- la remunerazione del Dirigente Preposto alla redazione del bilancio e del Responsabile della funzione di Internal Audit è rappresentata da una componente fissa predominante rispetto a quella variabile. Con specifico riferimento alla componente variabile di breve termine, essa risulta collegata primariamente a obiettivi inerenti al ruolo e alle responsabilità esercitate.

FOCUS SU REMUNERAZIONE VARIABILE COLLEGATA AI RISULTATI

MBO	Tipologia di incentivo: Cash KPIs Consigliere Delegato: - Crescita annuale del NAV per azione rispetto a crescita attesa target anno 2026 - Crescita EBITDA Adjusted delle società controllate/partecipate rispetto a crescita attesa target anno 2026 - ESG: avanzamento % del Piano ESG annuale definito per Holding e Portfolio Companies che include specifici obiettivi nelle seguenti aree strategiche: <i>Governance e catena del valore</i> <i>Strategia climatica</i> <i>Salute, sicurezza e benessere</i> <i>Genere e sviluppo del capitale umano</i> KPIs DIRS: - Crescita annuale del NAV per azione rispetto a crescita attesa target anno 2026 - EBIT/EBITDA di specifiche «controlled companies» - Obiettivi individuali coerenti con il ruolo ricoperto e milestones progettuali - ESG: avanzamento % del Piano ESG annuale definito per Holding e Portfolio Companies che include specifici obiettivi nelle seguenti aree strategiche: <i>Governance e catena del valore</i> <i>Strategia climatica</i> <i>Salute, sicurezza e benessere</i> <i>Genere e sviluppo del capitale umano</i> CAP: SI Clawback e/o Malus: SI	✓ Adeguato bilanciamento fisso/variabile ✓ Limite alla remunerazione variabile (CAP) ✓ Obiettivi predeterminati e misurabili ✓ Clawback/Malus ✓ Incentivazione “ad hoc” per funzioni di Internal Audit e Dirigente Preposto ✓ Collegamento a fattori ESG
LTI	Tipologia di piano: Phantom Stock Vesting: 3 anni KPIs: - Net Asset Value per azione - condizione di maturazione del premio - ESG: miglioramento del rating ESG Sustainalytics S&P Global CDP CAP: SI Clawback e/o Malus: SI	✓ Adeguato bilanciamento fisso/variabile ✓ Vesting pari a 3 anni ✓ Parte della remunerazione in strumenti finanziari / phantom equity ✓ Limite alla remunerazione variabile (CAP) ✓ Obiettivi predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore
Value Creation Sharing Incentive	Tipologia di incentivo: Cash Periodo di misurazione della performance: collegato all'orizzonte temporale dell'investimento KPIs: - Internal Rate of Return (IRR) dell'investimento - condizione di maturazione del premio - Plusvalenze generate dalle singole operazioni - Performance complessiva del Portafoglio – condizione di maturazione del premio CAP: SI Clawback e/o Malus: SI	✓ Adeguato bilanciamento fisso/variabile ✓ Periodo di misurazione della performance coerente con l'orizzonte temporale dell'investimento ✓ Limite alla remunerazione variabile (CAP) ✓ Obiettivi predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore

¹ Alla data di redazione della presente Relazione l'assetto organizzativo e di governance non prevede il ruolo di Direttore Generale.

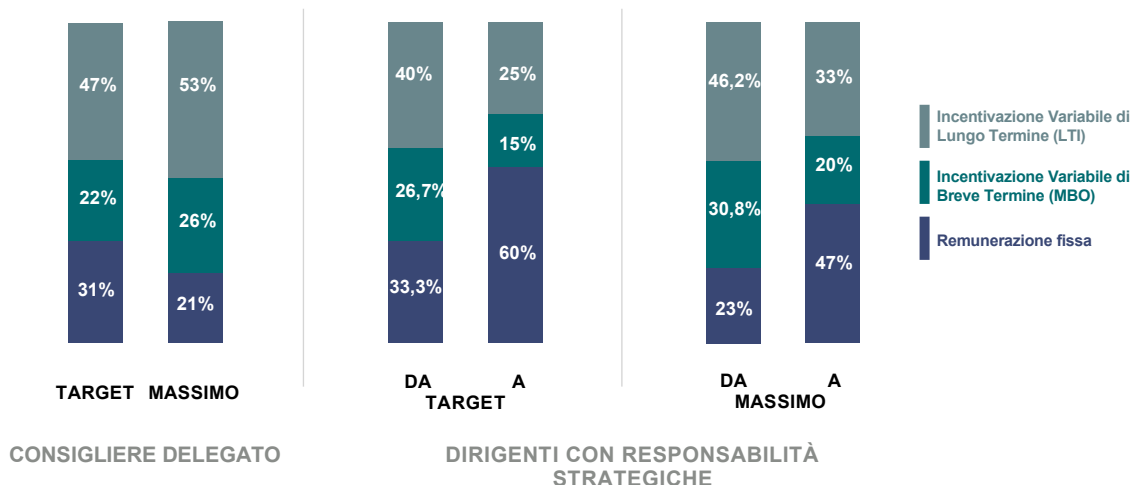
COMPENSI E CONDIZIONI DI LAVORO

La Società monitora annualmente le condizioni di lavoro ed i compensi, al fine di promuovere una politica retributiva coerente per la generalità dei dipendenti, sia a livello di Capogruppo che di Controllate, in coerenza con il Codice Etico e le Politiche di Sostenibilità. Tra gli impegni più significativi nell'ambito Risorse Umane, si segnalano iniziative relative a:

- Salute e sicurezza, mirate alla creazione di una cultura manageriale
- Formazione estesa per tutti i livelli
- Attività di engagement
- Diversity, Equity & Inclusion con attenzione specifica alla riduzione del Gender Gap anche in considerazione della trasposizione della Direttiva Europea sulla Trasparenza Retributiva, in termini di rappresentanza, remunerazione, opportunità di sviluppo
- Benefit e iniziative di welfare.

1. Pay Mix

La Politica di Remunerazione è definita in modo da **garantire un adeguato bilanciamento tra componenti fisse e variabili** e, tra queste ultime, tra variabile di breve periodo (annuale) e variabile di medio-lungo periodo (pluriennale). La modalità con cui è definita l'adeguatezza del suddetto bilanciamento è legata alla natura del ruolo, dell'impatto dello stesso sul perseguimento degli obiettivi aziendali, alle prassi di mercato per ruoli analoghi.



Il pay mix "Target" fa riferimento all'eventualità di pieno conseguimento degli obiettivi di performance collegati alla componente variabile annuale (MBO) e alla componente variabile di lungo termine (LTI) (100% di conseguimento degli obiettivi). Il pay mix "Massimo", allo stesso modo, fa riferimento allo scenario di overperformance di tutti gli obiettivi collegati alla componente variabile annuale (MBO) e alla componente variabile di lungo termine (LTI) (punteggio massimo di conseguimento degli obiettivi). Nella rappresentazione non è considerata la componente collegata al *Value Creation Sharing Incentive*: tale elemento, seppur stabile, prevede un orizzonte temporale per la misurazione della performance e l'erogazione dei premi collegato direttamente alle operazioni di investimento che non può essere definito ex-ante.

Il Comitato – alla luce delle risultanze delle analisi di *benchmark* e tenuto conto di quanto indicato dal Codice di *Corporate Governance* – nel rispetto delle prerogative proprie dell'Assemblea dei Soci e del Consiglio di Amministrazione che si insedierà per il mandato 2026-2028 potrà valutare una diversa articolazione delle componenti variabili.

Possono essere previste, in via residuale e per fattispecie specifiche e circoscritte, erogazioni monetarie che premiano occasionalmente, attraverso bonus e corrisposizioni una tantum di natura discrezionale, dimensioni di

risultato o prestazionali di volta in volta predeterminate e non già incluse nelle componenti variabili della remunerazione a breve e a medio-lungo termine.

L'erogazione di riconoscimenti una tantum in denaro al management di particolare significato strategico, che si sia distinto attraverso contributi individuali eccezionali e misurabili sulla base di parametri oggettivi e coerenti con le prassi di mercato, costituisce un meccanismo di differenziazione e selettività meritocratica e dunque di retention delle risorse eccellenti, ferma restando la natura non ricorrente e complementare rispetto agli altri strumenti incentivanti, ivi incluso il Value Creation Sharing Incentive.

Tali forme di remunerazione sono assegnate dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, all'esito di un'istruttoria che ne verifica coerenza, proporzionalità e misurabilità rispetto agli obiettivi perseguiti, previo parere, se del caso, del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e del Comitato per il Controllo sulla Gestione, ai sensi dell'art. 2389 cod. civ., ove applicabile. L'esercizio della relativa discrezionalità è motivato e adeguatamente rendicontato nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

PRASSI DI MERCATO

La Società monitora regolarmente le principali prassi di mercato, sia nazionali che internazionali, anche mediante la realizzazione di specifiche analisi retributive di benchmarking, svolte dalla società di consulenza internazionale indipendente Willis Towers Watson, al fine di verificare la competitività della propria offerta remunerativa.

Ai fini delle analisi di mercato svolte per le figure del Consigliere Delegato, Direttore Generale¹, del Presidente del Consiglio di Amministrazione e degli Amministratori non Esecutivi, sono stati identificati i seguenti peer group, costituiti da società ritenute comparabili in base alle dimensioni economico-finanziarie e alla tipologia di business:

RUOLO	CRITERI	PEER GROUP
Consigliere Delegato	Holding italiane ed internazionali quotate, confrontabili per tipologia di business e dimensioni economico-finanziarie	CIR, IMMSI, Intek, Tamburi Investment Partners, Corp Financiera Alba, Eurazeo, Exor, ICG Group, Indus Holding, KKR & Co., Melrose Industries, Sofina, Wendel
Presidente del Consiglio di Amministrazione	Società italiane quotate appartenenti all'indice FTSE Mib e FTSE Mid Cap	Aeroporto di Bologna, Amplifon, Anima Holding, Italgas, Prysmian, Safilo Group, Webuild
Amministratori non Esecutivi	Società italiane quotate appartenenti all'indice FTSE Mid Cap	Anima Holding, Autogrill, Carel Industries, Cementir Holding, CIR, Danieli & Co, Datalogic, De Longhi, Interpump Group, Maire Tecnimont, OVS, Tamburi Investment Partners, Webuild, Zignago Vetro
Direttore Generale	Società italiane ed europee di dimensioni e complessità comparabili Banche dati retributive Top Executive Italia ed Europa dell'advisor	

¹ Alla data di redazione della presente Relazione l'assetto organizzativo e di governance non prevede il ruolo di Direttore Generale.

REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COMITATO PER IL CONTROLLO SULLA GESTIONE

Nel Consiglio di Amministrazione di Italmobiliare siedono, alla data della presente Relazione, due Amministratori esecutivi, ovvero il Consigliere Delegato e il Direttore Sviluppo Strategico, e dieci Amministratori non esecutivi. La remunerazione del Consigliere Delegato è descritta nella sezione successiva; la remunerazione del Direttore Sviluppo Strategico è descritta nella sezione dedicata ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Gli altri Amministratori che rivestono speciali cariche (Presidente, Vice Presidente) percepiscono alla data di redazione della presente Politica un compenso aggiuntivo deliberato dal Consiglio di Amministrazione a valle dell'Assemblea dell'aprile 2023 che lo ha nominato, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, sentito il parere del Collegio Sindacale, ex art. 2389 comma 3 cod. civ.

Qualora nominato dall'assemblea del 22 aprile 2026 per il mandato 2026-2028, in subordine all'approvazione da parte dell'assemblea straordinaria delle modifiche statutarie funzionali, tra l'altro, all'adozione del sistema monistico, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, acquisito il parere del Comitato per il Controllo sulla Gestione, determinerà il compenso del Presidente e del Vicepresidente in considerazione del profilo del soggetto designato e delle evidenze dei benchmark retributivi

Gli Amministratori non esecutivi di norma percepiscono un compenso fisso legato alla carica, secondo quanto deliberato dall'Assemblea; in ragione del maggiore impegno richiesto è previsto un compenso aggiuntivo per gli amministratori che costituiscono il Comitato per il Controllo sulla Gestione, con una maggiorazione per il Presidente.

È altresì previsto un gettone di presenza da corrispondere in funzione della partecipazione degli amministratori agli altri Comitati costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione.

Laddove, anche in considerazione dell'evoluzione della governance, il Consiglio di Amministrazione valutasse opportuno come presidio di buona governance introdurre il ruolo di Lead Independent Director, potrà essere previsto un compenso aggiuntivo per tale ruolo in considerazione delle evidenze dei benchmark retributivi anche alla luce del maggiore impegno profuso e del diverso profilo di responsabilità.

Gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di componenti retributive di natura variabile. La composizione di tali compensi è stata determinata in coerenza con la complessità dei ruoli e l'impegno richiesto, in linea con i benchmark di mercato.

Gli Amministratori hanno inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico e a una polizza assicurativa c.d. D&O (Directors & Officers) Liability, che copre la responsabilità civile verso terzi degli organi sociali nell'esercizio delle loro funzioni. Per il Presidente possono essere previste specifiche polizze malattia ed infortuni.

COMPENSI CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN CARICA FINO ALL'APPROVAZIONE DEL BILANCIO 2025

Presidente	440.000 € *
Vice Presidente	60.000 € *
Consigliere Delegato	840.000 € *
Amministratori non esecutivi	40.000 €
Gettone per partecipazione alle riunioni dei Comitati endoconsiliari	3.000 € /riunione

* Comprensivo del compenso da amministratore pari a 40.000 €.

In subordine e condizionatamente all'approvazione delle modifiche statutarie di cui alla parte straordinaria dell'assemblea del 22 aprile 2026 (funzionali, come detto, anche all'adozione del sistema di amministrazione monistico), la medesima assemblea degli azionisti delibererà in parte ordinaria la nomina del Consiglio di Amministrazione e la determinazione dei compensi per il mandato 2026-2028 ai sensi dell'art. 2389, comma 1. Qualora nominato, il Consiglio di Amministrazione che si insedierà dopo l'assemblea, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, delibererà, nell'ambito delle proprie prerogative, i compensi ai sensi dell'art. 2389 comma 3 cod. civ. nel rispetto delle linee guida della presente Politica.

In particolare, la proposta circa la remunerazione di base degli amministratori che sarà sottoposta all'assemblea tiene conto delle evidenze dell'analisi di benchmark condotta con l'ausilio dell'advisor WTW. Tale proposta prevede di assegnare un compenso base per ciascun consigliere di 45.000 euro all'anno, un compenso aggiuntivo di euro 40.000 all'anno per il Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione, un compenso aggiuntivo di euro 25.000 all'anno per ciascun altro componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione e infine un gettone di presenza per la partecipazione agli altri comitati endoconsiliari che saranno costituiti (diversi dal Comitato per il Controllo sulla Gestione) pari a 3.000 euro a seduta. Il tutto precisandosi che, nell'ipotesi in cui il Consiglio di Amministrazione di nuova nomina dovesse decidere che le funzioni del Comitato Controllo e Rischi siano svolte dal Comitato per il Controllo sulla Gestione, i compensi dei componenti di quest'ultimo per lo svolgimento di tali funzioni saranno incrementate di euro 10.000 per ciascun componente, senza erogazione del gettone di presenza.

Agli amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'incarico.

REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIERE DELEGATO

La remunerazione del Consigliere Delegato è definita in coerenza con le deleghe conferite e con i principi e finalità della politica di remunerazione della Società, nonché in coerenza con i benchmark di mercato per posizioni analoghe in società assimilabili.

Il pacchetto retributivo del Consigliere Delegato è strutturato nelle sue diverse componenti in modo da garantire:

- coerenza fra risultati conseguiti e sistemi di remunerazione variabile, attraverso una definizione di obiettivi di performance con un adeguato livello di sfida;
- allineamento alle best practice di mercato in termini di pay mix retributivo (componenti fisse e variabili della remunerazione);
- collegamento tra i risultati di breve termine e quelli di lungo periodo della Società, in ottica di creazione di valore;
- corretta remunerazione in base al ruolo, alle deleghe e alle responsabilità esercitate;
- retention e fidelizzazione nel lungo periodo.

La remunerazione del Consigliere Delegato è definita secondo criteri che permettano un adeguato bilanciamento tra componenti retributive fisse e variabili e, con riferimento a queste ultime, tra variabile di breve e di lungo periodo. Tale struttura consente di promuovere un solido allineamento tra la remunerazione erogata e/o maturata e la creazione di valore nel lungo termine.

La politica di remunerazione del Consigliere Delegato è articolata come illustrato di seguito:

Remunerazione fissa	Compenso fisso come Consigliere Delegato
Remunerazione variabile	Piano MBO (Variabile di breve termine) Piano LTI (Variabile di lungo termine) Value Creation Sharing Incentive (Variabile di medio-lungo termine)
Altre componenti	Benefit previsti dalle prassi aziendali

1. Remunerazione Fissa

Qualora nominato dall'assemblea del 22 aprile 2026 per il mandato 2026-2028, in subordine all'approvazione da parte dell'assemblea straordinaria delle modifiche statutarie funzionali tra l'altro all'adozione del sistema monistico, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, determinerà il compenso del Consigliere Delegato.

La componente fissa è determinata in modo da assicurare una remunerazione adeguata e sostenibile anche in caso di contrazione della remunerazione variabile. Ciò in conformità con gli obiettivi della presente politica. A cadenza periodica, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine conduce un'analisi di competitività esterna della remunerazione fissa al fine di valutare la coerenza del trattamento remunerativo del Consigliere Delegato rispetto a medesimi ruoli in aziende comparabili.

Il Consigliere Delegato percepisce inoltre i compensi per le cariche ricoperte in società controllate e/o collegate.

2. Remunerazione Variabile di Breve Termine (MBO)

Il Consigliere Delegato è destinatario, insieme ai dirigenti chiave della società, di un sistema di incentivazione annuale (Piano MBO) che attribuisce il diritto a ricevere un premio in denaro a fronte del conseguimento di specifici obiettivi di performance misurati su un arco di tempo annuale e coerenti con la declinazione annuale degli obiettivi strategici della Società.

Il Piano MBO prevede l'assegnazione di obiettivi che siano sfidanti, raggiungibili, misurabili, influenzabili dal soggetto cui sono assegnati e coerenti con le sue responsabilità. Gli obiettivi sono una combinazione di metriche economico-finanziarie del Gruppo, obiettivi di natura strategica e operativa sotto l'area di influenza di ciascun manager e specifici obiettivi legati ai fattori ESG.

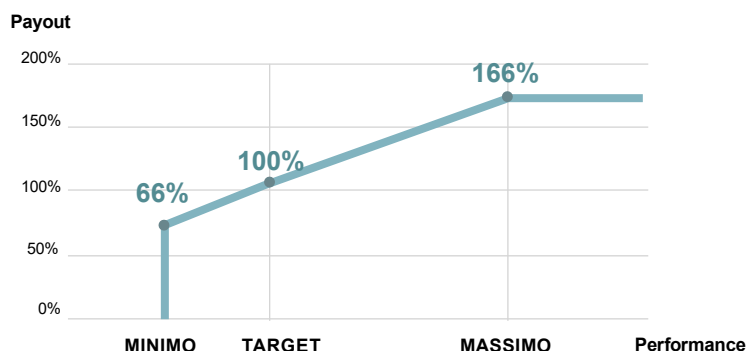
Di norma, gli obiettivi che compongono la scorecard del piano MBO sono compresi fra un minimo di due ed un massimo di cinque obiettivi. Per ciascun obiettivo viene definito un livello minimo al di sotto del quale l'obiettivo è considerato come non raggiunto, un livello target in corrispondenza del quale l'obiettivo è considerato raggiunto al 100% e un livello massimo in corrispondenza del quale viene identificato il livello di raggiungimento massimo. Il livello target di performance, al conseguimento del quale matura il 100% dell'incentivo assegnato, è definito di norma in linea con il budget della Società.

Il livello di raggiungimento della scheda MBO nel suo complesso è definito come somma ponderata del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo per il relativo peso assegnato.

In caso di raggiungimento degli obiettivi al livello target, pari al 100% della performance, il Consigliere Delegato matura il diritto a ricevere un premio monetario pari al 100% del target MBO: tale premio ha un valore pari al 72% della remunerazione fissa.

Il Piano MBO contempla la corresponsione di un premio in caso di raggiungimento del livello minimo di risultati in corrispondenza del quale il premio maturato risulta pari al 66% del target MBO. Il raggiungimento del livello di risultato massimo prevede la maturazione di un premio pari al 166% del target MBO.

CURVA PERFORMANCE / PAYOUT



Di seguito sono riportati gli obiettivi che compongono la scorecard del piano MBO, **riducibili a redditività, creazione del valore e requisiti di sostenibilità**, e che favoriscono l'orientamento delle principali priorità aziendali in ottica di breve termine. Tali obiettivi, oltre ad essere in linea con le best practice come emerso dalle analisi effettuate con il supporto di consulenti esterni, sono stati ritenuti in linea con le priorità strategico-gestionali sia in termini di sviluppo che di controllo dei costi.

SCHEDA MBO CONSIGLIERE DELEGATO

Tipologia	Obiettivi	Peso relativo
Obiettivi economico-finanziari 80%	Crescita annuale del NAV per azione rispetto a crescita attesa target annua	40%
	Crescita EBITDA Adjusted delle società controllate/partecipate rispetto a crescita attesa target annua	40%
Obiettivi di sostenibilità 20%	ESG: avanzamento % del Piano ESG annuale definito per Holding e Portfolio Companies che include specifici obiettivi nelle seguenti aree strategiche: - Governance e catena del valore - Strategia climatica - Salute, sicurezza e benessere - Genere e sviluppo del capitale umano	20%

La Società si riserva di non fornire il valore dei target sottostanti agli indicatori, in quanto reputa tali informazioni sensibili.

3. Remunerazione Variabile di Lungo Termine

Una componente rilevante della Politica di remunerazione di Italmobiliare è orientata verso un orizzonte temporale di medio-lungo termine, al fine di **rafforzare il collegamento con gli interessi di creazione di valore per gli azionisti**. Il Consigliere Delegato, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e alcuni manager chiave della Società selezionati dal Consigliere Delegato sono destinatari del “Piano di Phantom Stock Grant 2026-2028” (“Piano LTI”) le cui caratteristiche principali sono descritte di seguito. Per maggiori dettagli si rinvia al Documento Informativo disponibile sul sito internet della Società nella sezione Governance/Assemblea degli Azionisti.

Il Piano LTI ha la finalità primaria di collegare una quota significativa della remunerazione del Consigliere Delegato, del Direttore Generale e degli altri manager destinatari al conseguimento di performance economico-finanziarie sostenibili nel tempo e coerenti con l'obiettivo primario di creazione di valore per gli azionisti. Il Piano LTI permette inoltre di rafforzare la retention e il commitment del management verso la realizzazione degli obiettivi strategici aziendali.

Il Piano LTI mira a remunerare la performance di lungo periodo misurata attraverso il conseguimento di due obiettivi: **il primo obiettivo è rappresentato dal Net Asset Value (NAV) per azione**; tale obiettivo, oltre ad essere in linea con le best practice come emerso dalle analisi effettuate con il supporto di consulenti esterni, è stato ritenuto in linea con le priorità del business sia in termini di sviluppo che di controllo dei costi, nonché in linea anche con gli obiettivi di breve termine. **Il secondo obiettivo è rappresentato dalla Performance ESG**, come valutata dalle principali agenzie di rating specializzate (CDP, Sustainalytics, S&P), considerando sia il numero di rating migliorati che il miglioramento in termini di valutazione. L'indicatore scelto riflette in modo sintetico tutti gli aspetti della sostenibilità («E», «S», «G») considerando l'intero portafoglio di investimenti. I tre rating scelti sono definiti negli studi *rate the raters* come i più graditi ad investitori ed esperti ESG.

Il Piano prevede l'assegnazione di un determinato numero di Diritti a ricevere **Phantom Stock collegate al valore dell'azione** alla fine del Periodo di Performance **in relazione al raggiungimento degli obiettivi sopra descritti** nel triennio di riferimento.

Tale tipologia di Piano, grazie alla struttura che prevede un diretto legame tra le retribuzioni da corrispondere, l'andamento dell'azione Italmobiliare e i risultati aziendali conseguiti, è finalizzata a garantire la correlazione tra la creazione di valore per gli azionisti e per i manager che svolgono funzioni rilevanti per il conseguimento di risultati strategicamente rilevanti.

OBIETTIVI PIANO “PHANTOM STOCK GRANT 2026-2028”

Tipologia	Obiettivi	Peso relativo
Obiettivo economico-finanziario	Crescita del NAV per azione rispetto a crescita attesa target nel triennio di riferimento	80%
Performance ESG	Miglioramento rating ESG (CDP, Sustainalytics, S&P)	20%

Il premio finale dipende quindi da:

- numero di Phantom Stock maturate (sulla base della performance del Gruppo);
- valore dell'Azione, in base alla performance di borsa.

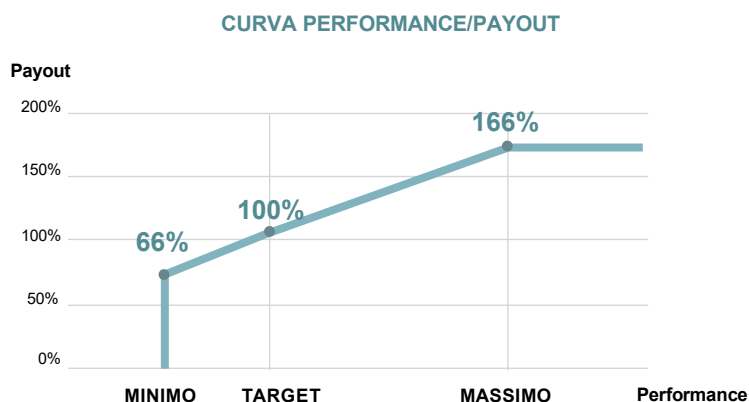
I target di performance in relazione all'obiettivo di NAV per azione e relativi alla Performance ESG sono fissati dal Consiglio di Amministrazione in coerenza con gli obiettivi strategici della Società.

Ciascun obiettivo contribuisce in modo indipendente alla determinazione del Piano.

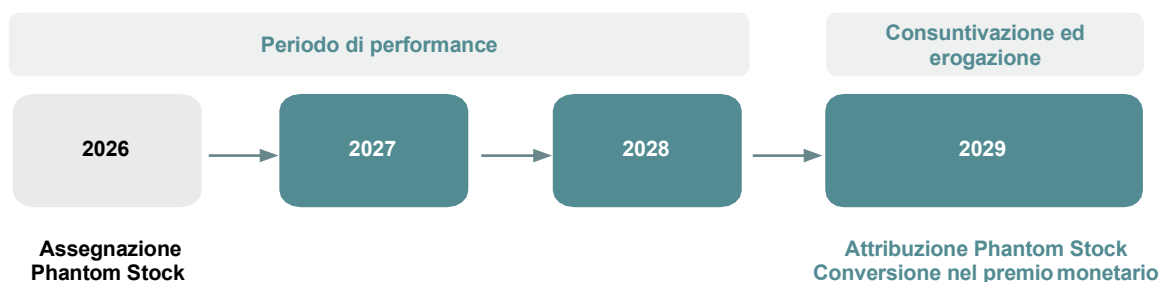
In caso di raggiungimento degli obiettivi al livello target, pari al 100% della performance, il Consigliere Delegato matura il diritto a ricevere un premio monetario pari al 100% del target LTI. Tale premio ha un valore all'assegnazione pari al 150% della remunerazione fissa su base annua.

È previsto un livello soglia di risultato al di sotto del quale non matura il diritto a ricevere l'incentivo e un livello massimo al conseguimento del quale matura l'incentivo massimo.

Il numero di Phantom Stock attribuibili sarà definito in funzione della seguente curva di incentivazione:



- al raggiungimento di un livello minimo di performance, sarà attribuito un numero di Phantom Stock pari al 66% dei diritti a ricevere Phantom Stock assegnate. Al di sotto di tale livello minimo non sarà attribuita alcuna Phantom Stock;
- al raggiungimento del livello target di performance (100%) sarà attribuito un numero di Phantom Stock equivalente al numero dei diritti a ricevere Phantom Stock assegnate (100%);
- al raggiungimento di un livello massimo di performance, sarà attribuito un numero di Phantom Stock pari al 166% dei diritti a ricevere Phantom Stock assegnate. Al raggiungimento di un livello di performance superiore al massimo non sarà attribuita alcuna Phantom Stock aggiuntiva;
- per performance intermedie tra il minimo e il target, e tra il target ed il massimo, si applicherà un calcolo per interpolazione lineare, con riferimento alla quota di incentivo collegata al NAV. Con riferimento alla performance ESG, i premi sono calcolati sulla base di una curva scalare.



In considerazione del diretto collegamento del premio al valore dell'azione è necessario tenere conto dell'impatto dell'eventuale erogazione di dividendi nel corso dei 3 anni di vesting. Pertanto, al fine di mantenere inalterato l'effetto incentivante del piano, verrà attribuito al termine del periodo di vesting un numero di Phantom Stock aggiuntivo pari al controvalore dei dividendi eventualmente erogati nel periodo di performance.

4. Value Creation Sharing Incentive

In coerenza con la finalità di **rafforzare il collegamento tra la remunerazione variabile e la creazione di valore per gli azionisti**, la Politica di remunerazione del 2023 ha previsto l'introduzione di un piano di incentivazione di medio-lungo termine chiamato **Value Creation Sharing Incentive**.

La finalità del Value Creation Sharing Incentive è premiare il contributo del management alla creazione di valore in relazione alla monetizzazione degli investimenti in portafoglio: il piano riconosce infatti un premio monetario direttamente correlato alle plusvalenze generate da operazioni di exit. L'incentivo favorisce la retention ed è stato definito tenendo in considerazione i modelli di remunerazione applicati da società europee, spesso non quotate, con un modello di business simile ad Italmobiliare, ma in modo tale da garantire premi di valore non eccessivo e con limiti ben definiti, coordinati con il piano di incentivazione variabile di lungo periodo e comunque in coerenza con la performance economica complessiva della Società.

Per ciascuna operazione, si prevede all'exit la definizione di un bonus pool pari ad una percentuale (inversamente proporzionale all'ammontare investito e compresa tra il 3% e il 5%) della performance finanziaria dell'operazione al di sopra della soglia target di Internal Rate of Return (IRR) che è superiore al ritorno previsto dal livello massimo dell'LTI e non prevede un catch up. Il bonus pool così determinato viene corrisposto ai manager coinvolti nella gestione dell'investimento secondo criteri di distribuzione definiti ex-ante e coerenti con la criticità e le responsabilità del ruolo del singolo destinatario. È previsto un cap al valore dell'incentivo corrisposto a livello individuale, pari a tre volte la remunerazione totale annuale, da intendersi come somma della componente fissa, variabile e quota parte del LTI (valore facciale). I destinatari del Value Creation Sharing Incentive sono individuati tra il Consigliere Delegato, il Direttore Generale¹, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e i manager destinatari del Piano LTI. Al fine di fungere da componente integrativa della performance del portafoglio è previsto che l'erogazione avvenga solo nel caso in cui il complessivo del portafoglio partecipazioni sia sopra al valore di carico.

Nell'ambito del Value Creation Sharing Incentive, la misurazione della performance considera un periodo medio-lungo, coerente con l'orizzonte temporale dell'investimento. Per ciascun investimento, l'incentivo prevede l'eventuale corresponsione dei premi successivamente all'exit.

5. Benefit

È previsto il riconoscimento di benefit non monetari tra i quali l'autovettura aziendale in uso promiscuo.

Come gli altri Amministratori, anche il Consigliere Delegato beneficia di una polizza assicurativa, in linea con le prassi esistenti, a fronte della responsabilità civile verso terzi per fatti connessi all'esercizio delle sue funzioni, conseguente alle previsioni stabilite dalle norme in materia di mandato, esclusi i casi di dolo e colpa grave.

¹ Alla data di redazione della presente Relazione l'assetto organizzativo e di governance non prevede il ruolo di Direttore Generale

REMUNERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Italmobiliare promuove una politica di remunerazione per il Direttore Generale¹, ove nominato, e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS) coerente con quello descritto nella precedente sezione per il Consigliere Delegato. Tale politica tiene in considerazione:

- riconoscimento del ruolo e delle responsabilità ricoperti in termini di strategicità;
- competitività delle remunerazioni sul mercato;
- equità interna per figure di livello simile o equiparabile;
- retention e fidelizzazione.

La politica di remunerazione del DG e dei DIRS è articolata come illustrato di seguito:

Remunerazione fissa	Retribuzione Annua Lorda (RAL) come Dirigenti
Remunerazione variabile	Piano MBO (Variabile di breve termine) Piano LTI (Variabile di lungo termine) Value Creation Sharing Incentive (Variabile di medio-lungo termine)
Altre componenti	Benefit previsti dal CCNL e dalle prassi aziendali

Il pacchetto retributivo è articolato in modo da garantire un adeguato bilanciamento tra componenti retributive fisse e variabili e, con riferimento a queste ultime, tra variabile di breve e di lungo periodo. Tale articolazione consente di promuovere un solido allineamento tra la remunerazione erogata, i risultati conseguiti nell'anno e la creazione di valore nel lungo termine.

Italmobiliare ha attualmente identificato come Dirigenti con Responsabilità Strategiche il Direttore Gestione Partecipazioni, il Direttore Amministrativo/Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili, due manager della Direzione Sviluppo e Investimenti nonché il Direttore Sviluppo Strategico.

1. Remunerazione Fissa

La componente fissa della remunerazione del Direttore Generale e dei DIRS è rappresentata da retribuzione da lavoro dipendente in qualità di dirigenti della Società. La remunerazione fissa è determinata in modo da remunerare il ruolo anche in caso di contrazione della remunerazione variabile. La Società monitora periodicamente il grado di coerenza della retribuzione fissa rispetto al mercato con riferimento a ruoli analoghi in aziende comparabili a Italmobiliare.

Eventuali compensi percepiti dal Direttore Generale e dai DIRS per le cariche ricoperte in società controllate e/o collegate sono di norma riversati a Italmobiliare.

¹ Alla data di redazione della presente Relazione l'assetto organizzativo e di governance non prevede il ruolo di Direttore Generale.

2. Remunerazione Variabile di Breve Termine (MBO)

Il Direttore Generale e i DIRS sono destinatari di un sistema di incentivazione annuale (Piano MBO) che dà diritto a ricevere un premio in denaro a fronte del conseguimento di specifici obiettivi di performance misurati su un arco di tempo annuale.

Il Piano MBO prevede l'assegnazione di obiettivi che siano sfidanti, raggiungibili, misurabili, influenzabili dal soggetto cui sono assegnati e coerenti con le sue responsabilità. Gli obiettivi sono una combinazione di metriche economico-finanziarie e obiettivi di natura strategica e operativa sotto l'area di influenza di ciascun manager.

La scorecard degli obiettivi del Piano MBO per il 2026 è così strutturata:

SCHEDA MBO DIRS*		
Tipologia	Obiettivi	Peso relativo
Obiettivi economico-finanziari 80%	Crescita annuale del NAV per azione rispetto a crescita attesa target per anno	30%
	EBIT/EBITDA di specifiche «controlled companies» Obiettivi di funzione specifici Milestones progettuali	50%
Obiettivi di sostenibilità 20%	ESG: avanzamento % del Piano ESG annuale definito per Holding e Portfolio Companies che include specifici obiettivi nelle seguenti aree strategiche: - Governance e catena del valore - Strategia climatica - Salute, sicurezza e benessere - Genere e sviluppo del capitale umano	20%

(*) escluso Dirigente Preposto e Responsabile Internal Audit per i quali gli obiettivi consistono in larga parte (70% o più) in obiettivi inerenti l'adozione dei migliori standard di governance, di controllo e di presidio degli adempimenti regolatori e di legge per il Dirigente Preposto e in obiettivi legati alle attività proprie della funzione di controllo interno per il Responsabile Internal Audit. Si precisa che la definizione e la valutazione degli obiettivi per il Responsabile Internal Audit è effettuata dal Comitato Controllo e Rischi, al fine di garantire la piena indipendenza ed evitare l'insorgere di potenziali conflitti d'interesse.

In coerenza con quanto previsto per il Consigliere Delegato, gli obiettivi che compongono la scorecard del piano MBO sono riconducibili a redditività, creazione del valore e requisiti di sostenibilità.

Di norma, gli obiettivi che compongono la scheda MBO annuale sono compresi fra un minimo di due ed un massimo di cinque obiettivi. Per ciascun obiettivo viene definito un livello minimo al di sotto del quale l'obiettivo è considerato come non raggiunto, un livello target in corrispondenza del quale l'obiettivo è considerato raggiunto al 100% e un livello massimo in corrispondenza del quale viene identificato il livello di raggiungimento massimo (CAP). Il livello target di performance, al conseguimento del quale matura il 100% dell'incentivo assegnato, è definito di norma in linea con il budget della Società.

Il livello di raggiungimento della scheda MBO nel suo complesso è definito come somma ponderata del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo per il relativo peso assegnato.

L'incentivo per il Direttore Generale e per i DIRS in caso di raggiungimento del livello target di performance è in genere mediamente compreso tra 25% e 80% della retribuzione fissa.

L'incentivo a target è inferiore per il Dirigente Preposto e per il Responsabile Internal Audit, nell'ordine del 14% dei compensi fissi.

3. Remunerazione Variabile di Lungo Termine

Coerentemente con quanto previsto per il Consigliere Delegato, una quota significativa della remunerazione variabile dei DIRS di Italmobiliare è orientata verso un orizzonte temporale di medio/lungo termine al fine di **rafforzare il collegamento con gli interessi di creazione di valore per gli azionisti**. I DIRS sono destinatari del **Piano di “Phantom Stock Grant 2026-2028”** (Piano LTI), le cui caratteristiche principali sono descritte nella precedente sezione relativa alla Politica di remunerazione per il Consigliere Delegato. L'incentivo a target è inferiore per il Dirigente Preposto e per il Responsabile Internal Audit, nell'ordine del 14% dei compensi fissi.

4. Value Creation Sharing Incentive

Coerentemente con quanto previsto per il Consigliere Delegato, al fine di **rafforzare il collegamento tra la remunerazione variabile e gli interessi di creazione di valore per gli azionisti**, il Direttore Generale e i DIRS sono destinatari del **Value Creation Sharing Incentive**, le cui caratteristiche principali sono descritte nella sezione relativa alla Politica di remunerazione per il Consigliere Delegato.

5. Benefit

È previsto il riconoscimento di benefit non monetari (ad esempio, l'autovettura aziendale in uso promiscuo), nonché gli altri benefit integrativi rispetto al CCNL quali piani pensione, assicurazioni sanitarie e polizze di assicurazione vita coerenti con le prassi di mercato per posizioni manageriali analoghe.

Italmobiliare ha già in essere Piani Welfare a favore dei dipendenti della Società che possono essere estesi anche ai dirigenti.

CLAWBACK

La Società **adotta clausole di clawback** in relazione ai premi eventualmente maturati ed erogati con riferimento al Piano MBO, ai piani di Phantom Stock e al Value Creation Sharing Incentive. L'adozione di tali clausole, già in coerenza con quanto previsto dal *Codice di Corporate Governance*, consente alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate in relazione ai piani descritti in presenza anche di una sola delle seguenti circostanze ovvero quando (i) i dati e le informazioni economico-finanziarie sulla cui base è stata effettuata la valutazione degli obiettivi di performance si rivelino manifestamente errati o falsati, e/o quando (ii) il beneficiario si sia reso responsabile di condotte dolose o colpose, che siano state determinanti per l'erogazione del bonus. L'obbligo di restituzione manterrà la propria efficacia fino a 36 mesi dall'avvenuto pagamento dell'incentivo.

POLITICA IN MATERIA DI TRATTAMENTI DI FINE RAPPORTO/MANDATO

La Società non prevede ex-ante indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto di lavoro e/o del mandato di Amministratori, Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La Società può pattuire trattamenti specifici connessi alla cessazione della carica o dell'impiego, anche migliorativi rispetto alle disposizioni del CCNL, per quei soggetti che hanno in essere un rapporto di lavoro subordinato. Tali accordi sono definiti in osservanza dei benchmark ed entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalla prassi. In particolare, l'indennizzo, oltre a quanto previsto a titolo di preavviso, è pari al massimo a 2 volte la retribuzione complessiva annua comprensiva della retribuzione fissa, del valore dei benefit percepiti nei 12 mesi precedenti la data di cessazione, della media della retribuzione variabile percepita negli ultimi tre anni solari di servizio precedenti la predetta data, dell'importo degli eventuali compensi percepiti in relazione alle cariche sociali ricoperte negli ultimi 12 mesi (ad eccezione di quei compensi che vengono riversati).

Gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro e/o mandato sui diritti derivanti dal Piano LTI sono regolati dallo specifico regolamento aziendale con la finalità di non penalizzare i beneficiari che cessano il rapporto come "good leaver". In particolare, nel caso di cessazione del Rapporto prima del pagamento del premio per causa diversa da:

- licenziamento disciplinare;
- dimissioni non per giusta causa;
- revoca per giusta causa dell'incarico di amministratore;
- dimissioni non per giusta causa dell'amministratore;

verrà mantenuto il diritto (per il beneficiario o per gli eredi o aventi causa) a ricevere una quota parte del premio applicando il criterio "pro-rata temporis" e in coerenza con il grado di raggiungimento degli obiettivi di performance, le modalità e le tempistiche previste.

In caso di:

- trasferimento del rapporto di lavoro, collaborazione, mandato dalla Società a un'altra società del Gruppo;
- cessazione con contestuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro, collaborazione, mandato nell'ambito del Gruppo;

il beneficiario manterrà la titolarità dei Diritti negli stessi termini e alle stesse condizioni.

Gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro e/o mandato sul Value Creation Sharing Plan sono definiti in un quadro di coerenza con il piano LTI.

Non sono previste assegnazione o mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti ovvero di stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

La Società non ha stipulato patti di non concorrenza per Amministratori, Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La politica di remunerazione, tuttavia, contempla la possibilità di stipulare accordi con alcuni manager, ivi inclusi gli Amministratori esecutivi e/o DIRS incluso il Direttore Generale, con professionalità particolarmente critiche in quanto soggette a maggiori rischi di attrazione sul mercato. Tali eventuali accordi in favore di Amministratori esecutivi e/o DIRS incluso il Direttore Generale sono eventualmente istituiti previa approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

La Società inoltre non prevede assegnazione o mantenimento di benefici non monetari a favore degli Amministratori, Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ovvero stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

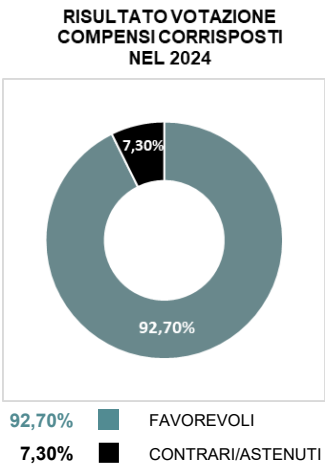
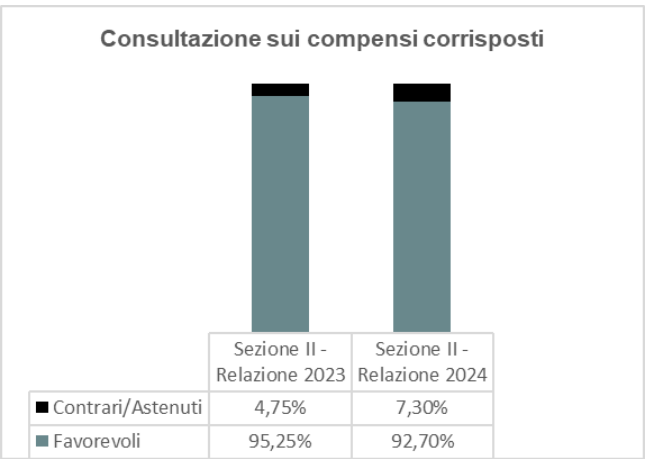
SEZIONE II – RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2025

PARTE I

Esito votazione 2025 sulla Sezione II – Relazione sui Compensi Corrisposti

Italmobiliare, riconoscendo l'importanza del costante dialogo e interazione continua con i propri stakeholder principali, ha dedicato la propria attenzione alle indicazioni ricevute nella scorsa Assemblea degli Azionisti in merito alla Sezione II della Relazione sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti

In ottica di valutazione e recepimento delle principali aree di miglioramento indicate dagli Azionisti e dai Proxy Advisors in particolare si è ricercata una **rappresentazione chiara e trasparente delle informazioni** in relazione alle componenti della remunerazione variabile e alle performance conseguite, in linea con le normative vigenti.



Risultati di business del 2025

Fattori di elevata incertezza macroeconomica e instabilità geopolitica hanno condizionato il contesto competitivo internazionale con riflessi sulle performance di molti settori del manifatturiero e, in misura minore, dei servizi.

L'economia mondiale ha proseguito lungo una traiettoria moderatamente espansiva, trainata dalla crescita relativamente sostenuta sia di Cina che degli Stati Uniti, con un'Europa in crescita molto modesta. Il contesto competitivo è infatti reso particolarmente sfidante per il manifatturiero europeo da fattori quali i dazi imposti dall'amministrazione americana e la crescente competizione di concorrenti cinesi sui segmenti tradizionali dell'industria.

In questo contesto sfidante le società del Gruppo hanno confermato qualità di resilienza registrando a livello aggregato una moderata crescita del fatturato (+ 10% circa) con però pressioni sui margini, scesi del 9% circa rispetto all'anno precedente. La diversificazione strategica del portafoglio e la proattiva gestione dei rischi hanno permesso performance positive a livello di crescita del NAV per azione, che nel periodo ha registrato una crescita superiore al 6 %, come ampiamente illustrato nella relazione finanziaria, cui si rinvia per una descrizione dettagliata dei fattori che hanno maggiormente contribuito al risultato.

La Società – nel rispetto delle prerogative degli organi di amministrazione e controllo e delle proprie procedure - ha valutato la possibilità di ricorrere a deroghe agli elementi della Politica di Remunerazione riconoscendo al Presidente un trattamento di fine mandato. Tale possibilità è stata valutata coerente con le Previsioni di Deroghe agli elementi della politica di remunerazione 2025 ed è stata riconosciuta in presenza di circostanze di natura straordinaria non previste al momento di definizione della Politica.

In generale il Presidente ha apportato il proprio significativo contributo nel triennio che va a chiudersi, non solo nella gestione dei lavori consiliari ma anche in occasione di scelte di business, nel perseguimento degli impegni assunti da Italmobiliare in ambito ESG, nei rapporti con gli investitori e nella gestione dei profili di governance; segnatamente ha svolto un ruolo rilevante nelle attività funzionali all'adozione del sistema monistico che rappresenta un'evoluzione dell'assetto di governance idonea a generare benefici prospettici per la Società nel perseguimento dei propri obiettivi di lungo termine, in quanto modello riconosciuto e apprezzato a livello internazionale, la cui implementazione, agevolando la comprensione della governance della Società da parte del mercato, può rafforzarne il posizionamento competitivo e l'accesso ai capitali.

Descrizione dei compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Si fornisce di seguito una descrizione delle voci che compongono la remunerazione corrisposta nell'esercizio 2025 al Presidente, al Vice Presidente, al Consigliere Delegato, agli Amministratori non esecutivi, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Si precisa che nel corso dell'esercizio 2025 hanno ricoperto il ruolo di DIRS 5 manager, uno dei quali, il Direttore Sviluppo Strategico Roberto Pesenti, siede anche in Consiglio di Amministrazione; nel seguito le informazioni sulla sua remunerazione sono riportate in forma nominativa mentre sono rese in aggregato per gli altri 4 manager che hanno ricoperto il ruolo.

I compensi erogati nel 2025 sono coerenti con la Politica di Remunerazione approvata dall'assemblea del 17 aprile 2025.

PRESIDENTE

Remunerazione per la carica	La remunerazione annuale del Presidente del Consiglio di Amministrazione è pari a € 400.000 lordi, in aggiunta al compenso ordinario di € 40.000 lordi per la carica di Consigliere, per il triennio 2023-2025. È previsto un rimborso di ogni onere, spesa o costo eventualmente sostenuto in proprio e direttamente connesso all'esercizio del mandato. Il Presidente non beneficia di componenti variabili della remunerazione collegate ad obiettivi di performance. In relazione alla natura della carica non sono previsti accordi circa trattamenti e indennità di fine mandato. Il Presidente percepisce inoltre un compenso per l'incarico di amministratore ricoperto nella controllata Officina Profumo-Farmaceutica di Santa Maria Novella S.p.A. pari a € 30.000 lordi.
Trattamento di fine mandato	Il Presidente ha beneficiato di un trattamento di fine mandato del valore di € 400.000 lordi.
Benefit	È previsto il riconoscimento di benefit non monetari di natura previdenziale e assistenziale nonché ulteriori benefit quali l'autovettura aziendale.

VICE PRESIDENTE

Remunerazione per la carica	La remunerazione annuale del Vice Presidente è pari a € 20.000 lordi, in aggiunta al compenso ordinario di € 40.000 lordi per la carica di Consigliere, per il triennio 2023-2025. È previsto un rimborso di ogni onere, spesa, o costo eventualmente sostenuto in proprio e direttamente connesso all'esercizio del mandato. Il Vice Presidente non beneficia di componenti variabili della remunerazione. In relazione alla natura della carica non sono previsti accordi circa trattamenti e indennità di fine mandato.
Benefit	Nessuno

CONSIGLIERE DELEGATO

	La proporzione tra i compensi fissi e variabili di breve e lungo termine nell'ambito della remunerazione totale 2025 è calcolata considerando i compensi fissi, ovvero i compensi corrisposti per le cariche di Consigliere Delegato e di Consigliere, i gettoni di presenza e i benefici non monetari, oltre ai compensi variabili di breve e lungo termine di competenza 2025:																														
Proporzione compensi fissi e variabili	9,76% 6,13% 84,11% Compensi Fissi Incentivazione Variabile di Breve Termine (MBO) Incentivazione Variabile di Lungo Termine (LTI) I valori considerati per l'esercizio 2025 sono fortemente impattati dall'erogazione del piano LTI 2023-2025																														
Remunerazione fissa	La remunerazione dell'ing. Carlo Pesenti per la carica di Consigliere Delegato è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 maggio 2025, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, acquisito il parere favorevole del Collegio Sindacale. Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine ha ritenuto di proporre al Consiglio di Amministrazione, in coerenza con quanto previsto nella politica di remunerazione 2025, una remunerazione per la carica di Consigliere Delegato pari a € 800.000 lordi annui a far tempo dal 1 gennaio 2025. Il Consigliere Delegato ha percepito inoltre il compenso ordinario di € 40.000 lordi per la carica di Consigliere, stabilito per il triennio 2023-2025. Come gli altri Amministratori, anche il Consigliere Delegato beneficia di una polizza assicurativa, in linea con le prassi esistenti, a fronte della responsabilità civile verso terzi per fatti connessi all'esercizio delle sue funzioni, conseguente alle previsioni stabilite dalle norme in materia di mandato, esclusi i casi di dolo e colpa grave. Il Consigliere Delegato ha percepito inoltre il compenso per le cariche ricoperte nelle partecipate Clessidra Holding S.p.A., Caffè Borbone S.r.l., Tecnica Group S.p.A., Officina Profumo-Farmaceutica di Santa Maria Novella S.p.A.																														
Incentivazione variabile di breve termine	Per quanto riguarda gli obiettivi MBO 2025 assegnati al Consigliere Delegato, l'80% dell'incentivazione è legato a obiettivi focalizzati sulla performance economico finanziaria della Società (Crescita annuale del NAV per azione rispetto a crescita attesa target per anno e crescita EBITDA Adjusted delle società controllate/partecipate rispetto a crescita attesa target anno 2025 con livello di performance target allineato al valore di budget. Il restante 20% è collegato a obiettivi di sostenibilità, la cui valutazione è rimessa al Consiglio di Amministrazione, su parere motivato del Comitato Sostenibilità e Responsabilità Sociale. Il bonus maturato in relazione al Piano MBO 2025 è pari a € 576.384 a fronte del conseguimento di un risultato pari al 100% del valore target. <table><tr><td></td><td></td><td colspan="3">Livello di conseguimento obiettivi 2025</td></tr><tr><td>Obiettivo</td><td>Peso</td><td>Minimo</td><td>Target</td><td>Massimo</td></tr><tr><td>Crescita annuale NAV per azione rispetto a crescita attesa target per anno</td><td>40%</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Crescita EBITDA Adjusted società controllate/partecipate rispetto a crescita attesa target 2025</td><td>40%</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Specifici obiettivi ESG</td><td>20%</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Performance complessiva</td><td>100%</td><td></td><td></td><td></td></tr></table> La Società si riserva di non fornire il valore dei target sottostanti agli indicatori, in quanto reputa tali informazioni sensibili.			Livello di conseguimento obiettivi 2025			Obiettivo	Peso	Minimo	Target	Massimo	Crescita annuale NAV per azione rispetto a crescita attesa target per anno	40%				Crescita EBITDA Adjusted società controllate/partecipate rispetto a crescita attesa target 2025	40%				Specifici obiettivi ESG	20%				Performance complessiva	100%			
		Livello di conseguimento obiettivi 2025																													
Obiettivo	Peso	Minimo	Target	Massimo																											
Crescita annuale NAV per azione rispetto a crescita attesa target per anno	40%																														
Crescita EBITDA Adjusted società controllate/partecipate rispetto a crescita attesa target 2025	40%																														
Specifici obiettivi ESG	20%																														
Performance complessiva	100%																														
Incentivazione variabile di lungo termine	Il Consigliere Delegato è beneficiario del Piano di Phantom Stock Grant 2023-2025. Il Piano prevede l'assegnazione di un determinato numero di diritti a ricevere «Phantom Stock» collegate al valore dell'azione Italmobiliare alla fine del periodo di vesting triennale in funzione del raggiungimento dei seguenti obiettivi di performance: Net Asset Value per azione, con un peso relativo per la determinazione del premio pari all'80%; performance ESG, come valutata dalle principali agenzie di rating specializzate (CDP, Sustainalytics, S&P), con un peso relativo per la determinazione del premio pari al 20%. Il numero dei diritti a ricevere Phantom Stock maturato in relazione al Piano risulta pari a 238.465 a fronte del conseguimento di un risultato pari al 175% del target. Il valore monetario del premio che verrà corrisposto risulta quindi pari a € 7.888.406, comprensivo del controvalore dei dividendi erogati durante il triennio ("dividend equivalent").																														

Value Creation Sharing Incentive	Piano monetario Periodo di misurazione della performance: collegato all'orizzonte temporale dell'investimento KPIs: Internal Rate of Return (IRR) dell'investimento - condizione di maturazione del premio Plusvalenze generate dalle singole operazioni Nel 2025 non ha avuto luogo alcuna assegnazione
Trattamenti e indennità di fine rapporto	Nessuno
Benefit	È previsto il riconoscimento di benefit non monetari di natura previdenziale e assistenziale nonché gli altri benefit quali l'autovettura aziendale, in linea con le prassi di mercato.
Impegni di non concorrenza	Nessuno

AMMINISTRATORI

Remunerazione fissa	L'Assemblea ordinaria del 27 aprile 2023 ha deliberato di attribuire ai componenti del Consiglio di Amministrazione un compenso annuo pari a € 40.000. In coerenza con le migliori prassi in essere per gli Amministratori non investiti di particolari cariche, non è prevista alcuna componente variabile del compenso, mentre viene loro riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per ragioni di servizio. La remunerazione degli Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche viene definita direttamente all'atto della nomina, ovvero in una riunione successiva, dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale. Roberto Pesenti in aggiunta al compenso come Amministratore, percepisce la retribuzione, anche variabile, da Dirigente in virtù del ruolo di manager Sviluppo e Investimenti ricoperto all'interno della Società. La Società non persegue politiche specifiche per gli Amministratori indipendenti. In relazione alla natura della carica non sono previsti accordi circa trattamenti e indennità di fine mandato.
Benefit	Nessuno
Compenso per la partecipazione ai Comitati	I Consiglieri che sono membri dei Comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione percepiscono un compenso in misura fissa pari a € 3.000 per ciascuna partecipazione alle riunioni del Comitato di cui sono eventualmente componenti.

SINDACI

Remunerazione fissa	L'Assemblea del 27 aprile 2023 ha deliberato di attribuire al Presidente del Collegio Sindacale un compenso annuo di € 75.000 e a ciascuno dei Sindaci Effettivi un compenso annuo di € 60.000. È previsto un rimborso delle spese sostenute in relazione all'esercizio del mandato.
Benefit	Nessuno

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Proporzione compensi fissi e variabili	La proporzione tra i compensi fissi e variabili di breve e lungo termine nell'ambito della remunerazione totale 2025 è calcolata considerando complessivamente i compensi fissi e i benefici non monetari, oltre ai compensi variabili di breve e lungo termine di competenza 2025: 18,73% 11,82% 69,44% Compensi Fissi Incentivazione Variabile di Breve Termine (MBO) Incentivazione Variabile di Lungo Termine (LTI) I valori considerati per l'esercizio 2025 sono fortemente impattati dall'erogazione del piano LTI 2023-2025
Remunerazione	Le componenti della remunerazione degli altri 4 DIRS nel 2025 sono state le seguenti: - una componente fissa annua pari complessivamente a € 1.244.616 - una componente variabile annuale legata al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali e individuali (Piano MBO) complessivamente pari nel 2025 a € 798.242 che riflette un livello di performance pari al 131% del target; - una componente variabile di lungo termine (Piano di Phantom Stock Grant 2023-2025), che prevede un'assegnazione unica nel corso del triennio: - il numero dei diritti a ricevere Phantom Stock maturato in relazione al Piano risulta pari a 141.648 a fronte del conseguimento di un risultato pari al 175% del target. - Il valore del premio che verrà corrisposto risulta quindi pari a € 4.685.713, comprensivo del controvalore dei dividendi erogati durante il triennio ("dividend equivalent"). Non sono previsti accordi circa trattamenti e indennità di fine rapporto. Il compenso per le cariche ricoperte in società controllate e collegate è riversato a Italmobiliare.
Benefit	È previsto il riconoscimento di benefit non monetari (ad esempio l'autovettura aziendale in uso promiscuo) nonché ulteriori benefit in linea con le prassi di mercato.
Impegni di non concorrenza	Nessuno

Variazione annuale dei compensi e della performance

In linea con il requisito normativo introdotto da Consob con la delibera 21623 del 10 dicembre 2020, alla luce dei livelli di remunerazione appena evidenziati, si riporta di seguito tabella di confronto della variazione annuale, tra gli anni 2020 e 2025, di:

- Risultati della società (espressi in termini di NAV per azione);
- Remunerazione totale, calcolata come somma della remunerazione fissa, variabile di breve e lungo termine, altri compensi e benefit, del Consigliere Delegato-Direttore Generale e del Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Remunerazione annua lorda media, calcolata come somma della remunerazione fissa, variabile di breve e lungo termine, altri compensi e benefit, parametrata sui dipendenti a tempo pieno di Italmobiliare S.p.A. (headcount), ad esclusione del Consigliere Delegato-Direttore Generale.

VARIAZIONE ANNUALE DEI COMPENSI E DELLA PERFORMANCE

Board of Directors		2025*** vs 2024	2024** vs 2023	2023 vs 2022*	2022* vs 2021	2021 vs 2020
Carlo Pesenti	Chief Executive Officer/ Chief Operating Officer	334%	-24,3%	- 69,9%	307,3%	0,9%
Laura Zanetti	Presidente del Consiglio di Amministrazione	0%	6,9%	10,7%	8,5%	10,7%
Risultati di Gruppo						
NAV per azione		4,6%	0,6%	10%	-2,5%	13,1%
Remunerazione media dei dipendenti						
Dipendenti della Capogruppo		101,2%	-12,8%	-34,6	89,2%	-1,7%

* I valori considerati per l'esercizio 2022 sono fortemente impattati dall'erogazione del piano LTI 2020-2022, come sotto esplicitato.

** I valori considerati per l'esercizio 2024 comprendono l'erogazione del piano VCSI.

*** I valori considerati per l'esercizio 2025 sono fortemente impattati dall'erogazione del piano LTI 2023-2025 come sotto esplicitato.

Per quanto riguarda i membri del Consiglio di Amministrazione nel corso del 2025 non sono state apportate variazioni alla politica di remunerazione.

Circa i membri del Collegio Sindacale, non sono state apportate variazioni significative alla politica di remunerazione nel periodo di analisi.

Riguardo le variazioni più significative riscontrate nel corso del periodo in analisi, in aggiunta ai cambiamenti apportati ai compensi previsti per i membri del Consiglio di Amministrazione sopra descritti, sono opportune le seguenti considerazioni:

- Il valore corrisposto a fronte del piano LTI 2023-2025 è stato interamente considerato nell'esercizio 2025;
- Il valore corrisposto a fronte del piano LTI 2020-2022 è stato interamente considerato nell'esercizio 2022;

Di seguito per completezza è rappresentata inoltre l'evoluzione del rapporto tra la remunerazione totale del Consigliere Delegato-Direttore Generale (precisandosi che tale ultima carica è stata ricoperta fino al 31 dicembre 2024) e la remunerazione annua lorda media del resto dei dipendenti della Capogruppo, calcolate come sopra definito:

2025	2024	2023	2022	2021
31	14	16	35	16

PARTE II – TABELLE DI DETTAGLIO

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

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Laura Zanetti	Presidente Comitato per la Sostenibilità e la Responsabilità Sociale	01.01 – 31.12 2025	approvazione bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				440.000	9.000			4.063		453.063		400.000
(II) Compensi da controllate e collegate				30.000 (1)						30.000		
Totale				470.000	9.000			4.063		483.063		400.000
Livio Strazzerà	Vice Presidente	01.01 – 31.12 2025	approvazione bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60.000						60.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
Totale				60.000						60.000		
Carlo Pesenti	Consigliere Delegato Comitato per la Sostenibilità e la Responsabilità Sociale	01.01 – 31.12 2025	approvazione bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				840.000	9.000	576.384		66.615		1.491.999	1.500.000	
(II) Compensi da controllate e collegate				78.767(1,2,3,4)						78.767		
Totale				918.767	9.000	576.384		66.615		1.570.766	1.500.000	
Giorgio Bonomi	Consigliere Comitato Controllo e Rischi	01.01 – 31.12 2025	approvazione bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	15.000					55.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
Totale				40.000	15.000					55.000		
Mirja Cartia d'Asero	Consigliere Comitato Controllo e Rischi Comitato Operazioni con Parti Correlate Comitato per la Sostenibilità e la Responsabilità Sociale	01.01 – 31.12 2025	approvazione bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	27.000					67.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				171.424 (4, 6)						171.424		
Totale				211.424	27.000					238.424		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Valentina Casella	Consigliere Comitato per la Remunerazione e le Nomine Comitato Operazioni con Parti Correlate	01.01 – 31.12 2025	approvazione bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	12.000					52.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
Totale				40.000	12.000					52.000		
Marco Cipelletti	Consigliere Comitato per la Remunerazione e le Nomine	01.01 – 31.12 2025	approvazione bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	12.000					52.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
Totale				40.000	12.000					52.000		
Elsa Fornero	Consigliere Comitato Operazioni con Parti Correlate Comitato per la Sostenibilità e la Responsabilità Sociale	01.01 – 31.12 2025	approvazione bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	9.000					49.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
Totale				40.000	9.000					49.000		
Luca Minoli	Consigliere	01.01 – 31.12 2025	approvazione bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000					7.170	47.170		
(II) Compensi da controllate e collegate									2.180	2.180		
Totale				40.000					9.350	49.350		
Chiara Palmieri	Consigliere Comitato per la Remunerazione e le Nomine Comitato Controllo e Rischi	01.01 – 31.12 2025	approvazione bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	30.000					70.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
Totale				40.000	30.000					70.000		
Roberto Pesenti	Consigliere	01.01 – 31.12 2025	approvazione bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				164.615		44.172		4.477		213.264	48.000	
(II) Compensi da controllate e collegate				10.000 (5)						10.000		
Totale				174.615		44.172		4.477		223.264	48.000	
Pietro Ruffini	Consigliere Comitato per la Sostenibilità e la Responsabilità Sociale	01.01 – 31.12 2025	approvazione bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	6.000					46.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
Totale				40.000	6.000					46.000		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Pierluigi De Biasi	Presidente del Collegio Sindacale	01.01 – 31.12 2025	approvazione bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				75.000						75.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
Totale				75.000						75.000		
Antonia Di Bella	Sindaco Effettivo Organismo di Vigilanza	01.01 – 31.12 2025	approvazione bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60.000	15.000 (7)					75.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
Totale				60.000	15.000					75.000		
Gabriele Villa	Sindaco Effettivo	01.01 – 31.12 2025	approvazione bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60.000						60.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
Totale				60.000						60.000		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (altri 4)		01.01 – 31.12 2025										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.244.616		798.242		19.504		2.062.362	891.000	
(II) Compensi da controllate e collegate												
Totale				1.244.616		798.242		19.504		2.062.362	891.000	

1 dalla controllata Officina Profumo Farmaceutica di Santa Maria Novella S.p.A.
2 dalla collegata Tecnica Group S.p.A.
3 dalla controllata Caffè Borbone S.r.l.
4 dalla controllata Clessidra Holding S.p.A.
5 dalla controllata Callmewine S.r.l.
6 dalla controllata Clessidra Private Equity SGR S.p.A.
7 compenso quale componente dell'Organismo di Vigilanza.

Si riportano di seguito i compensi, divisi per singolo incarico, per i casi in cui sia stato riportato in tabella il dato in forma aggregata.

COMPENSI FISSI

Laura Zanetti	Compenso Consigliere	40.000
	Compenso per la carica di Presidente	400.000
Livio Strazzerà	Compenso Consigliere	40.000
	Compenso per la carica di Vice Presidente	20.000
Carlo Pesenti	Compenso Consigliere	40.000
	Compenso per la carica di Consigliere Delegato	800.000
Roberto Pesenti	Compenso Consigliere	40.000
	Remunerazione quale dipendente	124.615

COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI

Mirja Cartia d'Asero	Compenso Comitato Controllo e Rischi	18.000
	Compenso Comitato per la Sostenibilità e la Responsabilità Sociale	9.000
Chiara Palmieri	Compenso Comitato Controllo e Rischi	18.000
	Compenso Comitato per la Remunerazione e le Nomine	12.000

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

A	B	(1)	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
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari (phantom stock)	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Carlo Pesenti	Consigliere Delegato	Piano di Phantom Stock Grant 2023-2025 (delibera CdA 10 maggio 2023)									238.465	7.888.406*	1.500.000
Roberto Pesenti	Consigliere	Piano di Phantom Stock Grant 2023-2025 (delibera CdA 10 maggio 2023)									7.631	252.429	48.000
Dirigenti con responsabilità strategiche (4)		Piano di Phantom Stock Grant 2023-2025 (delibera CdA 10 maggio 2023)									141.648	4.685.713	891.000

* comprensivo del contro valore dei dividendi erogati durante il triennio ("dividend equivalent")

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/ Erogati	Ancora differiti	
Carlo Pesenti	Consigliere Delegato	MBO Annuale	576.384						
Roberto Pesenti	Consigliere	MBO Annuale	44.172						
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (4)		MBO Annuale	798.242						

Partecipazioni detenute da Consiglieri di Amministrazione, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero delle azioni possedute al 31 dicembre 2024	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero delle azioni possedute al 31 dicembre 2025
Carlo Pesenti	Consigliere Delegato	ITALMOBILIARE	438.259	20.000	-	458.259
Giorgio Bonomi	Consigliere	ITALMOBILIARE	50.467*	-	-	50.467*
Livio Strazzera	Consigliere	ITALMOBILIARE	200	-	-	200
Laura Zanetti	Consigliere	ITALMOBILIARE	1.800	-	-	1.800
Roberto Pesenti	Consigliere	ITALMOBILIARE	-	1.000	-	1.000
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (4)		ITALMOBILIARE	19.200	1.800	-	21.000

* azioni di titolarità del coniuge Giulia Pesenti.

INFORMAZIONI AI SENSI DELL'ARTICOLO 84-BIS DEL REGOLAMENTO CONSOB 11971/1999

Si riportano nella tabella in calce le informazioni richieste dall'art. 84 bis del Regolamento Emittenti, in relazione all'attribuzione del "Piano di Phantom Stock Grant 2023-2025" di Italmobiliare approvato dall'assemblea del 27 aprile 2023 il cui periodo di vesting si è concluso con il 31 dicembre 2025.

Al riguardo il Consiglio di Amministrazione di Italmobiliare in data 5 marzo 2026, previo esame del Comitato per la Remunerazione e le Nomine riunitosi in data 27 febbraio 2026, verificato il raggiungimento degli obiettivi di Performance cui il "Piano di Phantom Stock Grant 2023-2025" è collegato e il grado di raggiungimento, ha attribuito complessivamente 464.098 phantom stock, equivalenti, sulla base del valore dell'azione Italmobiliare determinato sulla base del Regolamento del Piano (inteso come media dei prezzi di chiusura dell'Azione Italmobiliare negli ultimi sessanta giorni dell'ultimo esercizio del Periodo di Performance), a incentivi in denaro per un importo di euro 15.352.367, a favore di 19 beneficiari, inclusi il Consigliere Delegato e 5 Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Per i dettagli del Piano si rinvia al Documento informativo pubblicato sul sito www.italmobiliare.it nella sezione Governance/Archivio assemblee/2023.

COMPENSI DI NUOVA ASSEGNAZIONE IN BASE ALLA DECISIONE DELL'ORGANO COMPETENTE PER L'ATTUAZIONE DELLA DELIBERA DELL'ASSEMBLEA

QUADRO 1								
Strumenti finanziari diversi dalle stock option								
SEZIONE 2								
Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione del Consiglio di Amministrazione per l'attuazione della delibera dell'assemblea								
Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero di strumenti finanziari assegnati da parte del CdA	Data di assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione euro	Periodo di vesting
Carlo Pesenti	Consigliere Delegato della Società	27-apr-2023	Phantom stock	238.465	5 marzo 2026	N.A.	26,55	1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2025
Roberto Pesenti	Amministratore della Società	27-apr-2023	Phantom stock	7.631	5 marzo 2026	N.A.	26,55	1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2025
Altri dipendenti (17) di cui 11 amministratori di Società Controllate		27-apr-2023	Phantom stock	218.003	5 marzo 2026	N.A.	26,55	1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2025

ITALMOBILIARE
INVESTMENT HOLDING

www.italmobiliare.it

