



**LU·VE**

**RELAZIONE ANNUALE  
SULLA POLITICA IN MATERIA  
DI REMUNERAZIONE E  
SUI COMPENSI CORRISPOSTI  
MARZO 2026**

**LU-VE S.p.A.**

*Sede legale:* Via Vittorio Veneto n. 11 - 21100 VARESE (VA)

*Sede amministrativa:* Via Caduti della Liberazione n. 53  
21040 UBOLDO (VA)

[www.luvegroup.com](http://www.luvegroup.com)

# SOMMARIO

<b>Lettera del Presidente del Comitato remunerazione e nomine</b> .....	<b>4</b>
<b>Definizioni</b> .....	<b>7</b>
<b>Premessa</b> .....	<b>12</b>
<b>SEZIONE I</b> .....	<b>13</b>
<b>Politica in materia di Remunerazione 2026</b> .....	<b>13</b>
1. Finalità e principi della Politica in materia di Remunerazione.....	14
1.1. Finalità .....	14
1.2. Principi generali .....	14
1.3. Ambito di applicazione e durata .....	15
1.4. Cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente .....	16
2. Organi e soggetti coinvolti.....	17
2.1. Assemblea .....	17
2.2. Consiglio di Amministrazione.....	17
2.3. Comitato Remunerazioni e Nomine.....	18
2.4. Amministratore Delegato .....	19
2.5. Collegio Sindacale.....	20
2.6. Esperti indipendenti .....	20
2.7. Processo per la definizione e l'approvazione della Politica in materia di Remunerazione.....	20
3. Descrizione della Politica.....	21
3.1. Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione.....	21
3.2. Remunerazione del Presidente Onorario.....	23
3.3. Remunerazione del Direttore Generale .....	23
3.4. Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	24
3.5. La remunerazione variabile.....	26
3.6. <i>Benefit</i> non monetari.....	33
3.7. Bonus monetari una tantum.....	33
3.8. Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro .....	33
3.9. Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale.....	35
3.10. Remunerazione del Responsabile della funzione di <i>Internal Audit</i> .....	35
3.11. Deroghe consentite alla presente politica.....	35
<b>SEZIONE II</b> .....	<b>37</b>
<b>Compensi corrisposti nell'esercizio 2025 e altre informazioni</b> .....	<b>37</b>
1. PARTE PRIMA .....	38
1.1. Descrizione dei compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione nell'esercizio 2025.....	38
1.2. Compensi del Presidente Onorario nell'esercizio 2025.....	45
1.3. Compensi dei componenti del Collegio Sindacale nell'esercizio 2025 .....	45
1.4. Compensi del Direttore Generale nell'esercizio 2025.....	45
1.5. Compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio 2025 .....	46

1.6	Informazioni sull'applicazioni di meccanismi di correzione <i>ex post</i> della componente variabile della remunerazione.....	47
1.8	Deroghe alla Politica di Remunerazione 2025 .....	47
1.9	Informazioni di confronto .....	48
1.10	Informativa rispetto al voto espresso dall'assemblea sulla Sezione II della relazione dell'esercizio precedente.....	49
2.	PARTE SECONDA.....	51
1.	Compensi corrisposti nell'esercizio 2025 .....	51
2.	Piani di incentivazione monetari a favore di componenti dell'organo di amministrazione, del direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	54
3.	Partecipazioni detenute al 31 dicembre 2025.....	55

# LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

Signore e Signori Azionisti,

sono lieto di presentarvi la Relazione annuale di LU-VE sulla Politica di Remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti nel 2025 che sarà sottoposta all'Assemblea in programma per il prossimo 28 aprile 2026. La Relazione - approvata in data 13 marzo 2026 dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, che presiedo - è stata predisposta in conformità all'art. 123-*ter* del D. Lgs. n. 58/1998, all'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti Consob e ai relativi schemi di *disclosure*, aggiornati nel dicembre 2020, in recepimento della Direttiva (UE) 2017/828 (c.d. SHRD II), nonché nel rispetto dei principi e delle raccomandazioni dettate dal Codice di *Corporate Governance* al quale LU-VE S.p.A. aderisce.

La Politica di Remunerazione di LU-VE, proposta dal Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2026, tiene conto del rinnovo degli organi sociali che la prossima Assemblea sarà chiamata a deliberare e si pone in continuità con quella sottoposta al voto assembleare il 18 aprile 2025. Al contempo, introduce alcuni aggiornamenti finalizzati a incentivare e motivare gli Amministratori Esecutivi, il Direttore Generale e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche in coerenza con i nuovi e sempre più sfidanti obiettivi economico-finanziari e di sostenibilità ambientale, sociale e di *governance* di LU-VE.

La Politica di Remunerazione che si propone è, inoltre, coerente con l'organigramma che si è determinato al termine del percorso di cambiamento avviato nel corso del 2023, completato, sotto il profilo organizzativo, nel corso dell'esercizio 2025. Tale percorso ha portato a una maggiore chiarezza dei profili di responsabilità e, non da ultimo, a una riduzione del numero di Dirigenti con Responsabilità Strategica (DRS) da 8 a 3, oltre al Direttore Generale.

Al fine di riflettere la crescente rilevanza degli obiettivi strategici e il posizionamento globale cui il Gruppo LU-VE è pervenuto, si è accresciuta per gli Amministratori Esecutivi la quota della componente variabile di medio-lungo termine (LTI) e conseguentemente ridotta quella della componente fissa e di quella variabile di breve (MBO), per quanto quest'ultima su valori di rilievo e in linea con il benchmark delle imprese comparabili. Inoltre, anche alla luce delle linee di sviluppo strategico, sono stati rivisti i pesi degli obiettivi delle componenti variabili di breve e di medio-lungo termine; per l'MBO è stata confermata per gli Amministratori Esecutivi, ed estesa al Direttore Generale, l'incremento della quota di *overperformance* e anche la soglia di *entry level* sui *target*, mentre per l'LTI, in considerazione della sua natura pluriennale, è stata modificata in aumento la soglia di *overperformance*, prevedendo criteri diversificati per l'*entry point*. Nel complesso, in caso di raggiungimento degli obiettivi di *overperformance* proposti, la componente variabile prevista per il *Chief Executive Officer* e per il *Chief Strategic Development Officer* coinvolti nei piani di LTI supera significativamente il 50% nel relativo *paymix*.

Vengono confermati gli obiettivi di *performance* collegati a fattori ESG quali, in particolare, le emissioni *Scope 1* e *Scope 2* rapportate alla marginalità operativa lorda e, nell'ottica di una sempre presente attenzione nei confronti delle condizioni di lavoro dei dipendenti di LU-VE e della loro sicurezza, l'introduzione dell'incidentalità di Gruppo anche nell'ambito dei piani LTI.

Ritengo opportuno, pur nella doverosa sintesi, richiamare l'attenzione su alcuni aspetti della Politica di Remunerazione 2026 esposta nella Sezione I della Relazione, fatti propri dal Consiglio di Amministrazione nella riunione di approvazione della Relazione Annuale Integrata.

In particolare, la Politica di Remunerazione per il 2026:

- tiene conto dei principi e delle nuove raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* ed è stata elaborata avvalendosi di più *benchmark* affinché la stessa fosse analiticamente in linea con i *comparable* di LU-VE individuati;
- prevede limiti massimi di erogazione in caso di superamento dei *target*. È stato uniformato, innalzandolo, per tutti i parametri utilizzati per la componente variabile di breve termine della remunerazione (MBO) degli Amministratori Esecutivi e del Direttore Generale, nonché nei piani LTI anche per i DRS, il tetto delle *overperformance*, ora al 25% per tutti i parametri di riferimento;
- prevede per componente variabile di breve termine della remunerazione (MBO) la conferma al 95% per gli Amministratori Esecutivi e un innalzamento dal 90% al 95% per il Direttore Generale, degli *entry level* affinché la componente variabile per ogni fattore possa essere proporzionalmente erogata solo a partire dal 95% del *target*;
- detta le linee guida del nuovo piano di incentivazione monetario a medio-lungo termine denominato “Piano LTI 2026-2028” in sostituzione del Piano LTI 2023-2025 giunto a scadenza al 31 dicembre 2025, che prevede, in coerenza con le linee strategiche del Piano Industriale Integrato (i) una riduzione del peso del fatturato e del rapporto tra Posizione Finanziaria Netta ed EBITDA, e un significativo incremento del peso dell’EBITDA della controllata americana LU-VE US, in virtù dell’importanza che essa riveste per il Gruppo, nonché (ii) una rimodulazione complessiva del peso degli obiettivi ESG con l’introduzione dell’incidentalità di Gruppo;
- conferma l’attribuzione al Presidente, al Vice-Presidente e al Presidente Onorario, di un compenso fisso, specifico per la carica, rispetto a quello previsto per la generalità degli Amministratori e di quello a loro eventualmente attribuito in qualità di Amministratori Esecutivi;
- prevede anche per l’esercizio 2026 che i parametri economici e finanziari considerati per l’attribuzione della componente variabile di breve e di medio-lungo termine siano concepiti con il fine di incentivare ancor di più una crescita sostenibile di LU-VE assicurando tanto i necessari investimenti, quanto una leva finanziaria in ulteriore miglioramento rispetto ai valori già raggiunti;
- conferma il peso rilevante e pari al 50% attribuito all’Ebitda di Gruppo sia per l’MBO sia per l’LTI;
- uniforma la componente legata alla crescita del fatturato, innalzando quella di breve periodo e riducendo quella del piano LTI. Tale risultato è stato conseguito riducendo per l’MBO la parte legata alla posizione finanziaria netta, in relazione ai livelli assai positivi già raggiunti da quest’ultima;
- introduce, sempre nel nuovo piano LTI, il fattore legato all’incidentalità, così come è sempre stato per l’MBO, che si affianca quindi a quello legato alle emissioni *Scope 1* e *Scope 2*;
- prevede, per la prima volta, la possibilità di introdurre patti di stabilità per il Direttore Generale e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e aggiorna, incrementandolo da 15 a 20 mensilità della RAL, il trattamento loro applicabile in caso di cessazione del rapporto per cause non riconducibili a giusta causa;
- prevede, al pari dell’anno passato, al fine di consentire di premiare risultati individuali o collettivi particolarmente significativi per LU-VE, la possibilità per il Direttore Generale e per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, di vedersi riconoscere *bonus* monetari *una tantum* sempre nella misura massima del 25% della RAL del periodo a cui si riferiscono, comprensiva delle eventuali somme

riconosciute a titolo di patto di non concorrenza. Nel rispetto delle raccomandazioni formulate per il 2026 dal Comitato Italiano per la *Corporate Governance*, tali *bonus una tantum* potranno essere stabiliti dal Consiglio, su proposta dell'Amministratore Delegato (formulata, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, d'intesa con il Direttore Generale) e previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine.

Riconoscendo la centralità delle competenze e la necessità di attrarre nuovi talenti da tutto il mondo e di valorizzare le attitudini di tutto il personale e la relativa *retention*, la Politica di Remunerazione per il 2026 di LU-VE vuole esprimere per tutti una coerenza tra poteri, livelli di autonomia e responsabilità.

Inoltre, e non meno importante, la Politica ribadisce la storica e particolare attenzione che LU-VE presta all'interesse generale, da intendersi come gestione equilibrata delle istanze dei differenti *stakeholder*, con particolare riferimento al benessere delle collaboratrici e dei collaboratori e al rispetto dell'ambiente sostenendo una crescita sostenibile.

Sono fiducioso che l'informativa molto dettagliata inclusa nella Relazione possa permettere agli investitori di apprezzare la chiarezza e la coerenza negli obiettivi di breve, medio e lungo termine e la capacità adattiva delle scelte motivazionali nel contesto evolutivo LU-VE, sia con un processo di miglioramento continuo sia in risposta alle straordinarie e turbolenti evoluzioni del quadro geopolitico ed economico che caratterizza questi ultimi tempi.

Mi auguro che, nella lettura della Relazione, possiate apprezzare il lavoro svolto dal Comitato, che si nutre continuamente dell'attività di *engagement* e di relazione costante con gli investitori.

Desidero ringraziarvi anche a nome degli altri componenti del Comitato, nominati dal Consiglio di Amministrazione, e dello staff di supporto, per il favorevole apprezzamento che vorrete dare alla Politica di Remunerazione 2026 di LU-VE descritta nella Sezione I della Relazione, nonché per la rendicontazione dei compensi erogati in applicazione della Politica di Remunerazione 2025 esposti dettagliatamente nella Sezione II della Relazione.

Resta inteso che ogni vostro stimolo volto a migliorare la performance aziendale e la governance sarà vivamente apprezzato.

Stefano Paleari

Presidente Comitato Remunerazioni e Nomine

## DEFINIZIONI

Di seguito sono indicate le principali definizioni utilizzate nel presente documento, in aggiunta a quelle indicate nel testo.

<b>Amministratore Delegato/CEO</b>	L'Amministratore Delegato - <i>Chief Executive Officer</i> di LU-VE S.p.A.. Alla data della presente Relazione il ruolo di CEO è ricoperto da Matteo Liberali, che riveste anche la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione.
<b>Amministratori Esecutivi</b>	Gli Amministratori di LU-VE S.p.A. investiti di particolari cariche, ai quali possono altresì essere delegati specifici poteri. Alla data della presente Relazione sono Amministratori Esecutivi della Società i signori Matteo Liberali (Presidente e Amministratore Delegato - CEO), Pier Luigi Faggioli (Vice-Presidente con deleghe operative nella società controllata avente rilevanza strategica Sest-LUVE-Polska Sp.zo.o) e Michele Faggioli (Consigliere con Delega, in qualità di <i>Chief Strategic Development Officer</i> - CSDO).
<b>Amministratori non Esecutivi</b>	Gli Amministratori di LU-VE S.p.A. non investiti di particolari cariche. Alla data della presente Relazione sono Amministratori non Esecutivi della Società i signori Raffaella Cagliano, Anna Gervasoni, Fabio Liberali, Laura Oliva, Stefano Paleari, Carlo Paris e Roberta Pierantoni.
<b>Amministratori</b>	Gli Amministratori Esecutivi e gli Amministratori non Esecutivi di LU-VE S.p.A..
<b>Assemblea</b>	L'assemblea degli azionisti di LU-VE S.p.A..
<b>Azioni</b>	Le azioni di LU-VE S.p.A., quotate sul mercato <i>Euronext STAR Milan</i> organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A..
<b>Circostanze Eccezionali</b>	Situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento dell'interesse a lungo termine e della sostenibilità della Società e del Gruppo, per assicurarne la capacità di stare sul mercato.
<b>Codice di <i>Corporate Governance</i></b>	Codice di <i>Corporate Governance</i> delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> , promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria al quale la Società aderisce dal 1° gennaio 2021.
<b>Collegio Sindacale o CS</b>	Il "Collegio Sindacale" di LU-VE S.p.A..
<b>Comitato Controllo e Rischi</b>	Il "Comitato Controllo e Rischi e per l'operatività con le Parti Correlate" di LU-VE S.p.A..
<b>Comitato Remunerazioni e Nomine o CRN</b>	Il "Comitato Remunerazioni e Nomine" di LU-VE S.p.A..

<b>Consiglieri con Delega</b>	Gli Amministratori di LU-VE S.p.A. investiti di particolari cariche nella Società. Alla data della presente Relazione sono Consiglieri con Delega i signori Matteo Liberali (Presidente e Amministratore Delegato - CEO) e Michele Faggioli (CSDO).
<b>Consiglio di Amministrazione o CdA</b>	Il “Consiglio di Amministrazione” di LU-VE S.p.A..
<b>Consob</b>	Commissione Nazionale per le Società e la Borsa, con sede in Roma, via G.B. Martini, n. 3.
<b>CSDO</b>	Il <i>Chief Strategic Development Officer</i> di LU-VE S.p.A.. Alla data della presente Relazione detto ruolo è ricoperto da Michele Faggioli.
<b>Destinatari della Politica</b>	I membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, il Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il Dirigente Preposto e il Responsabile della funzione di <i>Internal Audit</i> .
<b>Direttore Generale</b>	Il direttore generale del Gruppo LU-VE nominato dal Consiglio di Amministrazione. Alla data della presente Relazione detto ruolo è ricoperto dall'Ing. Riccardo Quattrini.
<b>Dirigente Preposto</b>	Il “Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari” <i>ex art. 154-bis</i> del TUF nominato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 21 dello statuto sociale di LU-VE S.p.A..
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche o DRS</b>	I dirigenti del Gruppo (diversi dal Direttore Generale) individuati dal Consiglio di Amministrazione che – conformemente a quanto disposto dalla normativa vigente – hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività del Gruppo LU-VE. Alla data della presente relazione sono stati individuati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche, diversi dal Direttore Generale: il <i>Chief Financial &amp; Legal Officer</i> , il <i>Chief Procurement Officer</i> , il <i>Chief Commercial Officer</i> <sup>1</sup> .
<b>Linee Guida o Linee Guida Piano LTI 2026-2028</b>	Le linee guida approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2026, su proposta del CRN formulata d'intesa, per la parte di competenza, con il CEO e sentito il Collegio Sindacale, aventi ad oggetto un nuovo Piano LTI 2026-2028, previsto dalla Politica di Remunerazione in sostituzione al Piano LTI 2023-2025, giunto a scadenza.

---

<sup>1</sup> Si segnala che fino al 19 febbraio 2026, erano individuati come Dirigenti con Responsabilità Strategiche, anche il *Chief Commercial Officer Cooling Systems*, il *Chief Technical & Innovation Officer*, l'*Innovation and Applied Research Director*, il *Cluster Nordic Managing Director* e il *Cluster Central-East EU Managing Director*.

<b>LTI</b>	Componente variabile di medio-lungo termine della remunerazione attribuita a fronte della carica di Consigliere con Delega o del rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società o con il Gruppo, conseguibile al raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali.
<b>LU-VE S.p.A. o LU-VE o Società</b>	LU-VE S.p.A., con sede legale in Varese, via Vittorio Veneto n. 11 e sede amministrativa in Uboldo (VA), via Caduti della Liberazione n. 53, C.F. e P.IVA 01570130128.
<b>Gruppo LU-VE o Gruppo</b>	L'insieme delle società incluse nel perimetro di consolidamento di LU-VE S.p.A..
<b>Gruppo LU-VE Italia</b>	Le società italiane del Gruppo LU-VE.
<b>MBO</b>	Componente variabile annuale della remunerazione attribuita a fronte della carica di Amministratore Esecutivo o del rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società o con il Gruppo, conseguibile al raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali.
<b>Piano Industriale Integrato</b>	Il documento programmatico approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 19 febbraio 2026 e successivamente modificato dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2026, nel quale sono definiti gli obiettivi strategici finanziari e di sostenibilità dell'impresa e le azioni da compiere al fine di raggiungere tali obiettivi in coerenza con il livello di esposizione al rischio prescelto, nell'ottica di promuovere il Successo Sostenibile della Società.
<b>Piano LTI 2023 -2025</b>	Il piano di incentivazione monetaria di medio-lungo termine denominato "Piano LTI 2023-2025" rivolto al CEO, al CSDO, al Direttore Generale, agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed eventualmente a selezionati <i>manager</i> del Gruppo, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 12 maggio 2023 e il cui periodo di <i>vesting</i> triennale è terminato il 31 dicembre 2025.
<b>Piano LTI 2026 -2028 o Piano</b>	Il piano di incentivazione monetario di medio-lungo termine denominato "Piano LTI 2026-2028" rivolto al CEO, al CSDO, al Direttore Generale, agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed eventualmente a selezionati <i>executive manager</i> del Gruppo, proposto nella Politica di Remunerazione, le cui linee guida sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2026.
<b>Politica di Remunerazione o Politica</b>	La politica annuale in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ivi compreso il Dirigente Preposto) e del Responsabile della funzione di <i>Internal Audit</i> di LU-VE S.p.A., approvata per l'esercizio 2026 dal Consiglio di Amministrazione di LU-VE, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, che sarà

	sottoposta all'approvazione dell'Assemblea in programma per il 28 aprile 2026.
<b>Procedura OPC</b>	La “ <i>Procedura per le Operazioni con Parti Correlate</i> ”, predisposta ai sensi del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, approvata dal Consiglio di Amministrazione di LU-VE nella versione da ultimo aggiornata in data 29 giugno 2021.
<b>Presidente o Presidente del CdA</b>	Il Presidente del Consiglio di Amministrazione di LU-VE S.p.A.. Alla data della presente Relazione la suddetta carica è ricoperta da Matteo Liberali, che riveste anche il ruolo di CEO.
<b>Presidente Onorario</b>	Personalità di grande prestigio e/o che abbia contribuito in maniera significativa all'affermazione e/o allo sviluppo e/o alla reputazione della Società, eventualmente nominato dal Consiglio di Amministrazione individuandolo anche al di fuori dei suoi membri. Alla data della presente Relazione la carica è ricoperta dal prof. Marco Claudio Vitale, nominato dal Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2023 per tutta la durata del Consiglio attualmente in carica (e, pertanto, sino alla data dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio della Società al 31 dicembre 2025).
<b>Regolamento del Piano LTI 2023 -2025</b>	Il regolamento che descrive termini e condizioni del Piano LTI 2023-2025 approvato dal Consiglio Amministrazione in data 12 maggio 2023 e successivamente modificato, su proposta del CRN e previo parere favorevole del Collegio Sindacale per competenza, in data 28 novembre 2023 e in data 13 marzo 2024.
<b>Regolamento del Piano LTI 2026 -2028</b>	Il regolamento che descrive termini e condizioni del Piano LTI 2026-2028 nel rispetto di quanto previsto al riguardo dalla presente Politica, e che sarà sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione in caso di approvazione della Politica stessa da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2026.
<b>Regolamento Emittenti</b>	Il regolamento di attuazione del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, concernente la disciplina degli emittenti, adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato.
<b>Regolamento OPC</b>	Il regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, concernente la disciplina delle operazioni con parti correlate, come successivamente modificato e integrato.
<b>Relazione o Relazione sulla Remunerazione</b>	La presente “ <i>Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti</i> ” di LU-VE S.p.A..
<b>Retribuzione Annuale Lorda o RAL</b>	La componente fissa annua lorda della remunerazione per coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società o con il Gruppo.
<b>Successo Sostenibile</b>	L'obiettivo che guida l'azione del Consiglio di Amministrazione e che si sostanzia nella creazione di

**Testo unico della  
Finanza o TUF**

valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti per la Società.

Il D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria), come successivamente modificato e integrato.

## PREMESSA

La presente Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il Comitato Controllo e Rischi, in data 13 marzo 2026, in osservanza dei vigenti obblighi normativi e regolamentari e, in particolare, dell'art. 123-*ter* del TUF, nonché dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti e dei relativi schemi di *disclosure*, come modificati e integrati in recepimento della Direttiva UE 2017/828 (c.d. SHRD II), nonché dei principi e delle raccomandazioni dettate dal Codice di *Corporate Governance* ai quali la Società aderisce.

La Relazione illustra:

- nella **Sezione I**, la politica adottata da LU-VE per l'esercizio 2026 per la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Presidente Onorario, del Direttore Generale, nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ivi incluso il Dirigente Preposto) e del Responsabile della funzione di *Internal Audit* e le procedure utilizzate per l'adozione ed attuazione della politica stessa;
- nella **Sezione II**, (articolata in due parti): nella Prima Parte, la rappresentazione dei compensi corrisposti con riferimento a ciascuna delle voci che compongono la remunerazione per l'esercizio 2025 ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Presidente Onorario, al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con evidenza anche di informazioni di confronto per gli esercizi 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025 con riferimento alla variazione annuale della remunerazione totale dei componenti degli organi sociali, dei risultati della Società, nonché della remunerazione annua lorda media dei dipendenti delle società italiane del Gruppo LUVE; nella Seconda Parte (i) il dettaglio dei compensi corrisposti o maturati nell'esercizio 2025 a tali soggetti, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle allegate alla presente Relazione, che formano parte integrante della stessa; nonché *(ii)* le informazioni sulle partecipazioni detenute nella Società e nelle altre società del Gruppo dai medesimi soggetti nonché dai loro coniugi non legalmente separati e dai loro figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona.

La presente Relazione:

- a) è messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società all'indirizzo [www.luvegroup.com](http://www.luvegroup.com) nella sezione "Investor" - "Governo societario & azionisti" - "Per gli azionisti" - "Assemblea degli azionisti" - "Assemblea 28 aprile 2026", nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato *eMarket Storage*, consultabile all'indirizzo [www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com);
- b) è sottoposta all'Assemblea, ai sensi e per gli effetti di cui ai citati artt. 123-*ter* del TUF e 84-*quater* del Regolamento Emittenti, nonché ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 13, comma 3, lettera b) del Regolamento OPC e della relativa previsione contenuta nella Procedura OPC.

## **SEZIONE I**

### **POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2026**

# 1. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

## 1.1. Finalità

La Politica di Remunerazione definita, su base annuale, in coerenza con il modello di *governance* adottato dalla Società e secondo le indicazioni contenute nel Codice di *Corporate Governance*, costituisce uno strumento fondamentale per realizzare la strategia aziendale e perseguire gli interessi a lungo termine della Società e del Gruppo.

Con l'adozione della presente Politica e la sua concreta declinazione nei confronti delle figure manageriali, attraverso i piani di incentivazione variabile di breve termine e di medio-lungo termine, il Gruppo si dota di uno strumento:

- a) che consente di incentivare i Destinatari della Politica al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo definiti dal Consiglio di Amministrazione relativi sia alla crescita economica, sia alla creazione di valore anche nel lungo termine per gli azionisti e per gli altri *stakeholders* rilevanti, valorizzando i contributi individuali degli *executive manager*;
- b) in grado di allineare gli interessi del *management* con quelli degli azionisti e degli *stakeholders*, orientando l'azione del *management* allo sviluppo, alla crescita del Gruppo e alla creazione di valore nel medio-lungo termine, grazie anche ad un sistema che attribuisce una sempre maggior rilevanza alla remunerazione legata al raggiungimento di obiettivi aziendali definiti secondo criteri equilibrati, sfidanti e coerenti con il Piano Industriale Integrato;
- c) consente di attrarre, motivare e trattenere persone dotate delle competenze professionali e delle qualità personali necessarie per perseguire il raggiungimento delle strategie e degli obiettivi del Gruppo, anche sui temi di sostenibilità.

## 1.2 Principi generali

La Politica di Remunerazione intende disegnare un sistema di remunerazione basato sui principi di equità, qualità e proattività, appartenenza e valorizzazione del merito.

Nella definizione della Politica stessa, LU-VE si attiene ai seguenti principi espressi dal Codice di *Corporate Governance*:

- 1) gli Amministratori non esecutivi e il Presidente Onorario sono retribuiti con un compenso annuo fisso, commisurato alla loro professionalità e competenza, nonché all'impegno loro richiesto; ai consiglieri membri dei comitati consiliari è attribuito, oltre al compenso base, un compenso *ad hoc* per la funzione svolta all'interno dei comitati stessi;
- 2) per gli Amministratori Esecutivi, per il Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:
  - (i) la remunerazione ha carattere incentivante ed è frutto di un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della Società, tenuto conto delle caratteristiche del Gruppo e della sua storia, anche recente. Tale remunerazione si compone: (a) di una componente fissa, commisurata al ruolo, alle deleghe e alle responsabilità attribuite e sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori Esecutivi, del Direttore Generale o del Dirigente con Responsabilità Strategiche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi fissati; (b) di una componente variabile di breve termine e di medio-lungo termine (quest'ultima rivolta solo al CEO, al CSDO, al Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e altri selezionati

*executive manager* assunti dalla Società o da altra società del Gruppo) legata al raggiungimento di determinati obiettivi, coerenti con il piano di sviluppo e gli obiettivi strategici definiti dal Consiglio di Amministrazione, alcuni dei quali collegati a tematiche di sostenibilità;

- (ii) gli obiettivi connessi alla remunerazione variabile sono predeterminati, misurabili e definiti in modo da assicurare, attraverso parametri diversificati, la remunerazione della *performance* in un orizzonte sia di breve che di medio-lungo termine in base ai risultati conseguiti; tali obiettivi sono fissati in coerenza con gli obiettivi strategici del Gruppo e sono finalizzati a promuoverne il Successo Sostenibile, comprendendo anche parametri non finanziari;
  - (iii) la remunerazione variabile prevede limiti massimi di erogazione in caso di superamento dell'obiettivo di *performance* fissato;
  - (iv) la parte della remunerazione variabile di medio-lungo termine prevede un differimento temporale per la corresponsione, adeguato alle caratteristiche del Gruppo e alla natura degli obiettivi fissati;
  - (v) è prevista la revisione periodica dei pacchetti retributivi sulla base delle *performance* complessive aziendali e personali, del potenziale di sviluppo futuro del singolo, delle condizioni di lavoro e della competitività e attrattività delle retribuzioni rispetto ai valori di mercato;
  - (vi) componente fissa e componente variabile di breve termine sono modulate in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto in azienda e alle responsabilità attribuite, al fine di assicurare comunque la sostenibilità dei risultati aziendali e la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo termine;
  - (vii) alle somme maturate a titolo di componente variabile sono applicati meccanismi di correzione *ex post* ("claw back" e "malus");
  - (viii) sono riconosciuti *benefit* in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo tenendo conto dei ruoli e/o responsabilità attribuite;
  - (ix) sono previsti meccanismi di incentivazione coerenti con i compiti assegnati sia per il Responsabile della funzione di *Internal Audit*, sia per il Dirigente Preposto (che è anche Dirigente con Responsabilità Strategiche);
- 3) ai membri del Collegio Sindacale è attribuito il compenso fissato dall'Assemblea in occasione della loro nomina. Al fine di contribuire a far sì che i compensi dei membri del Collegio Sindacale siano adeguati alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società, nonché alla situazione della stessa, sono rese note agli azionisti le informazioni fornite dal Collegio Sindacale in previsione del suo rinnovo, relative all'attività svolta nel corso del mandato.

### **1.3 Ambito di applicazione e durata**

La Politica di Remunerazione stabilisce i principi e le linee guida ai quali si attiene la Società e si applica agli Amministratori, al Presidente Onorario, ai Sindaci, al Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ivi compreso il Dirigente Preposto) e al Responsabile della funzione di *Internal Audit* di LU-VE S.p.A..

Il Consiglio di Amministrazione della Società, nella seduta del 19 febbraio 2026 ha confermato quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche: il *Chief Financial & Legal Officer* (che ricopre anche l'incarico di Dirigente Preposto), il *Chief Procurement Officer*, il *Chief Commercial Officer*.

La Politica è stata predisposta in linea con le prescrizioni dell'art. 123-*ter* del TUF, nonché dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti e del relativo Allegato 3A (schema 7-*bis*, Sezione I) e dei principi e delle raccomandazioni dettati dal Codice di *Corporate Governance* in tema di remunerazione; nella definizione della Politica si è inoltre tenuto conto anche per l'esercizio 2026 delle raccomandazioni formulate in materia di remunerazione dal Comitato per la *Corporate Governance* promosso da Borsa Italiana S.p.A. nella lettera del 18 dicembre 2025, che il presidente del comitato medesimo ha inviato al Presidente della Società, nonché degli esiti dell'“*XIII Rapporto sull'applicazione del Codice di Autodisciplina*” pubblicato dal Comitato per la *Corporate Governance* il 18 dicembre 2025.

La Politica di Remunerazione è riferita all'esercizio 2026 ed ha, pertanto, durata annuale.

#### **1.4 Cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente**

La Politica di Remunerazione proposta dal Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2026, pur ponendosi in un rapporto di sostanziale continuità rispetto a quella sottoposta al voto dell'Assemblea del 18 aprile 2025 - che l'ha approvata con il voto favorevole del 96,95% dei Voti Rappresentati in Assemblea (pari all'84,05% del totale dei diritti di voto), così esprimendo la condivisione della maggioranza degli Azionisti - presenta alcuni elementi di novità.

In particolare, la Politica conferma, estendendola anche al Direttore Generale, la modifica già apportata l'anno scorso per gli Amministratori Esecutivi, delle soglie: *(i)* del c.d. “*entry point*” (cioè la percentuale minima da raggiungere rispetto al target per il riconoscimento della componente variabile legata allo specifico obiettivo) innalzate per tutti gli obiettivi di MBO dal 90% al 95%; e *(ii)* della c.d. “*overperformance*” (cioè la percentuale massima raggiungibile rispetto al target, oltre la quale non viene riconosciuto alcun compenso superiore all'importo massimo definito), innalzate per tutti gli obiettivi di MBO al 125%.

Inoltre, anche alla luce del Piano Industriale Integrato, la Politica vede una modifica dei pesi degli obiettivi relativi alla componente variabile annuale (MBO), con un maggior *focus* sul fatturato (il cui peso passa dal 10% al 15%), un minor peso del rapporto fra Posizione Finanziaria Netta ed EBITDA (che passa dal 25% al 20% per gli Amministratori Esecutivi e il Direttore Generale, ad eccezione del CSDO, per cui passa dal 15% al 10%) e una rafforzata attenzione agli obiettivi riconducibili ai temi della sostenibilità.

Parallelamente, e sempre in coerenza con le linee di sviluppo strategiche del Gruppo, contenute nel Piano Industriale Integrato, l'elaborazione delle Linee Guida Piano LTI 2026-2028, dei relativi obiettivi e pesi, ha visto il mantenimento, rispetto al precedente Piano LTI 2023-2025 giunto a scadenza, del peso dell'obiettivo dell'EBITDA di Gruppo, una diminuzione del peso del fatturato (che passa dal 20% al 15%) e del rapporto fra Posizione Finanziaria Netta ed EBITDA (che passa dal 15% al 10%), un maggior peso dell'obiettivo legato all'EBITDA di LU-VE US (che passa dal 5% al 15%), e, pur mantenendo per gli obiettivi di sostenibilità un peso complessivo del 10%, l'inserimento di quelli relativi all'incidentalità di Gruppo (con un peso del 5%) e la corrispondente diminuzione del peso del rapporto fra la riduzione delle emissioni *Scope 1* e *Scope 2* e l'EBITDA (che passa dal 10% al 5%).

Rispetto alla politica di remunerazione approvata per il 2025 inoltre, in coerenza con la nuova struttura organizzativa, per il Direttore Generale e i DRS è stata: *(i)* introdotta la possibilità di prevedere patti di stabilità; e *(ii)* aggiornato il trattamento applicabile in caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte del Gruppo per motivi non inerenti alla giusta causa, prevedendo l'innalzamento dell'ulteriore importo eventualmente riconoscibile dagli accordi individuali da un massimo di 15 a un massimo di 20 mensilità della RAL.

## 2. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI

Gli organi e i soggetti coinvolti nella definizione, adozione, attuazione ed eventuale revisione della Politica di Remunerazione, in coerenza con la disciplina normativa e statutaria vigente e tenendo conto delle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* sono: l'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Remunerazioni e Nomine, l'Amministratore Delegato (CEO) e il Collegio Sindacale.

### 2.1 Assemblea

L'Assemblea:

- (i) determina, in occasione della nomina del Consiglio:
  - l'importo complessivo massimo annuo per la remunerazione fissa da attribuire ai singoli amministratori per l'espletamento del mandato, ai membri dei comitati endoconsiliari per l'attività svolta nell'ambito dei comitati stessi, nonché agli Amministratori Esecutivi in ragione delle particolari cariche loro attribuite;
  - l'importo complessivo massimo annuo per la remunerazione variabile da attribuire agli Amministratori Esecutivi in ragione delle particolari cariche loro attribuite;
- (ii) determina i compensi spettanti a ciascun membro del Collegio Sindacale, all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato;
- (iii) delibera, con voto vincolante, in merito alla Politica di Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis e 3-ter del TUF, con la cadenza richiesta dalla durata della Politica stessa, e comunque almeno ogni tre anni o in occasione di modifiche della Politica medesima;
- (iv) riceve adeguata informativa in merito all'attuazione della Politica di Remunerazione;
- (v) delibera, con voto consultivo, in merito alla seconda sezione della relazione sulla remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del TUF;
- (vi) delibera, ove proposti dal Consiglio di Amministrazione, sui piani di remunerazione basati su strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

### 2.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- (i) determina, nel rispetto di quanto deliberato dall'Assemblea, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e previo parere del Collegio Sindacale:
  - i compensi fissi attribuiti per la carica a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione (ivi incluso quello del Presidente, nonché del Vice-Presidente e del Presidente Onorario se nominati);
  - i compensi fissi attribuiti ai membri dei comitati endoconsiliari, in funzione del rispettivo impegno;
  - i compensi fissi e variabili attribuiti agli Amministratori Esecutivi in ragione delle particolari cariche;
  - i compensi fissi e variabili attribuiti al Direttore Generale;
- (ii) con il supporto del Comitato Remunerazioni e Nomine: (a) elabora, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, *pro tempore* vigente nonché dei principi

e delle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, la Politica di Remunerazione degli amministratori, del Presidente Onorario, del Direttore Generale, dei sindaci e dei DRS, applicando una procedura trasparente e assicurando che la stessa sia funzionale al perseguimento del Successo Sostenibile e tenga conto della necessità di disporre, di trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società; (b) assicura che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella Politica, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione;

- (iii) su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, approva la Relazione sulla Remunerazione da sottoporre all'Assemblea, ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF;
- (iv) ove ritenuto opportuno e in coerenza con la Politica di Remunerazione, predispone, con l'ausilio del Comitato Remunerazioni e Nomine:
  - i piani di incentivazione monetaria di medio-lungo termine e ne cura l'attuazione avvalendosi del Comitato Remunerazioni e Nomine; e/o
  - i piani di remunerazione basati su azioni o su altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF e, su delega dell'Assemblea, ne cura l'attuazione avvalendosi del Comitato Remunerazioni e Nomine;
- (v) in coerenza con la Politica di Remunerazione e su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, definisce gli obiettivi e approva i risultati aziendali e i piani di *performance* ai quali è connessa la determinazione della remunerazione variabile degli amministratori che ricoprono particolari cariche, ove prevista;
- (vi) definisce, in coerenza con la Politica di Remunerazione e su proposta del CEO, previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi e sentito il Collegio Sindacale, la remunerazione del Responsabile della funzione di *Internal Audit* della Società, in considerazione delle politiche retributive della stessa;
- (vii) in occasione della cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un Amministratore Esecutivo o con il Direttore Generale, rende note mediante un comunicato stampa, diffuso al mercato ad esito di processi interni che conducono all'attribuzione o al riconoscimento di eventuali indennità e/o altri benefici, le informazioni richieste dal Codice di *Corporate Governance*.

Ai fini del suo corretto funzionamento e della sua efficace organizzazione, il Consiglio istituisce al proprio interno il Comitato Remunerazioni e Nomine, nel rispetto dei principi e delle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, definendone le regole nonché le eventuali procedure che si rendessero opportune per il funzionamento del Comitato stesso, in particolare al fine di assicurare un'efficace gestione dell'informativa da fornire prima delle sue riunioni.

### **2.3 Comitato Remunerazioni e Nomine**

Il Comitato Remunerazioni e Nomine:

- (i) coadiuva il Consiglio nell'elaborazione della politica di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale, e del *top management*, nonché, tenendo conto anche di quanto previsto dall'articolo 2402 del codice civile, dei componenti del Collegio Sindacale;
- (ii) sottopone all'approvazione del Consiglio la relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti *ex* articolo 123-*ter* del TUF e, in particolare, la Politica di Remunerazione, per la sua presentazione all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, nei termini previsti dalla legge;

- (iii) formula proposte o esprime pareri sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli altri amministratori della Società che ricoprono particolari cariche e del Direttore Generale nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- (iv) formula proposte o esprime pareri sulla remunerazione dei componenti dei Comitati costituiti dal Consiglio di Amministrazione al suo interno;
- (v) formula proposte o esprime parere sull'eventuale compenso del Presidente Onorario;
- (vi) monitora la concreta applicazione della Politica di Remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* connessi alla remunerazione variabile degli Amministratori Esecutivi;
- (vii) valuta periodicamente l'adeguatezza e la conformità complessiva della Politica di Remunerazione degli amministratori e del *top management*, avvalendosi a tal ultimo riguardo delle informazioni fornite dai Consiglieri con delega per il tramite della funzione *People & Organization*;
- (viii) coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione ed attuazione di: (a) piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e (b) piani di incentivazione di medio-lungo termine;
- (ix) svolge i compiti che gli sono attribuiti ai sensi della Procedura OPC *pro tempore* vigente, limitatamente alle "Operazioni di Minore Rilevanza" riguardanti la remunerazione degli Amministratori e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (x) svolge gli ulteriori compiti che gli sono stati attribuiti dal Consiglio di Amministrazione.

Per ulteriori informazioni sul Comitato Remunerazioni e Nomine si rinvia alla Sezione 8.2 della "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" della Società relativa all'esercizio 2025, messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società all'indirizzo [www.luvegroup.com](http://www.luvegroup.com) nella sezione "Investor" - "Governo societario & azionisti" - "Per gli azionisti" - "Assemblea degli azionisti" - "Assemblea 28 aprile 2026", nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato *eMarket Storage*, consultabile all'indirizzo [www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com).

## **2.4 Amministratore Delegato**

Il CEO:

- (i) sottopone al Comitato Remunerazioni e Nomine proposte di piani di incentivazione di medio-lungo termine per i DRS, inclusi eventuali piani basati su strumenti finanziari, o, se del caso, coadiuva il Comitato stesso nell'elaborazione di detti piani;
- (ii) predispone ed implementa, avvalendosi anche della collaborazione del Direttore Generale e della funzione *People & Organization* di Gruppo: (a) gli interventi di politica retributiva in capo al singolo dirigente, sulla base della posizione dello stesso nell'organizzazione aziendale, della professionalità, delle *performance*, del potenziale di sviluppo, del mercato, il tutto nel rispetto delle somme stanziare a *budget*; (b) i sistemi di incentivazione ai quali legare la maturazione degli MBO annuali dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri dirigenti;
- (iii) fornisce al Comitato Remunerazioni e Nomine ogni informazione utile al fine di consentire di valutare l'adeguatezza, la conformità complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione.

## 2.5 Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo nell'ambito del quale:

- (i) formula i pareri richiesti dalla legge e dal Codice di *Corporate Governance*, in particolare, esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ. e del Direttore Generale, nonché il parere relativo alla remunerazione del Responsabile della funzione di *Internal Audit*, nell'esprimere i pareri verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato Remunerazioni e Nomine al Consiglio di Amministrazione con la Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea della Società;
- (ii) su invito del Comitato Remunerazioni e Nomine partecipa attraverso il suo Presidente o altro sindaco da questi designato, alle riunioni del Comitato medesimo alle quali possono comunque assistere tutti i sindaci.

## 2.6 Esperti indipendenti

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione non sono intervenuti esperti indipendenti.

## 2.7 Processo per la definizione e l'approvazione della Politica in materia di Remunerazione

La Politica di Remunerazione è annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine. Nella redazione della stessa il Comitato Remunerazioni e Nomine si avvale della collaborazione della funzione *People & Organization* di Gruppo al fine di raccogliere i dati in termini di *best practices*, politiche e *benchmark* retributivi di mercato - riferiti ad aziende ritenute comparabili per settore di appartenenza, numero di occupati e fatturato - da utilizzare per una miglior definizione della Politica stessa. Ai fini della definizione della presente Politica, tenute in considerazione le analisi interne effettuate per la definizione della Politica di Remunerazione 2025, i dati di *benchmark* relativi al Presidente/CEO e al CSDO sono stati tratti dall'analisi di posizionamento retributivo (*market assessment*) effettuata nel gennaio 2026 da *OD&M Consulting*, società specializzata in analisi retributive, su un campione di 49 società italiane quotate presso Borsa Italiana appartenenti al settore industria e omogenee per dimensioni e complessità sia in termini di fatturato che di numero di dipendenti.

Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, la sottopone al voto vincolante dell'Assemblea, ai sensi e per gli effetti dell'art. 123-ter del TUF, rendendola disponibile al pubblico almeno 21 giorni prima della data dell'Assemblea sul proprio sito internet e con le altre modalità previste dalla normativa vigente.

Ai fini della predisposizione della presente Politica, il Comitato Remunerazioni e Nomine, nell'esercizio dei propri compiti, si è riunito per definirne la struttura e i contenuti in data 19 gennaio 2026, 5 e 23 febbraio 2026, 9 e 11 marzo 2026.

La Politica è poi stata sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2026, congiuntamente alle altre parti della presente Relazione.

### **3. DESCRIZIONE DELLA POLITICA**

#### **3.1 Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione**

Con l'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025 giunge a scadenza il mandato del Consiglio di Amministrazione della Società in carica alla data della presente Relazione; pertanto, i compensi per gli amministratori verranno deliberati, ai sensi dell'art. 2389, cod. civ. e dell'art. 15.6 dello statuto sociale di LU-VE in vigore, dall'Assemblea medesima in concomitanza al rinnovo del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha, a tal fine, predisposto la Politica di Remunerazione descritta nel presente paragrafo 3 della Relazione da sottoporre all'Assemblea, definendo i principi e i criteri cui si atterrà per la determinazione degli importi spettanti a ciascuno, nel rispetto delle decisioni assunte al riguardo dall'Assemblea.

##### *3.1.1 Remunerazione degli Amministratori non Esecutivi*

Nel rispetto dei principi e delle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, la Politica di Remunerazione prevede un compenso fisso per la carica di Amministratore e un compenso fisso aggiuntivo, integrato eventualmente da un ulteriore compenso a titolo di gettone di presenza alle riunioni, per la partecipazione ai comitati istituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione definito in proporzione all'impegno previsto.

Il compenso per la partecipazione a ciascuno dei comitati che il nuovo Consiglio di Amministrazione deciderà di istituire al suo interno sarà stabilito dal Consiglio medesimo in modo da rispettare l'eventuale importo complessivo massimo deliberato dall'Assemblea per la remunerazione fissa di tutti gli Amministratori e tenendo conto dell'impegno richiesto ai membri dei singoli comitati.

Agli Amministratori non Esecutivi non è attribuito alcun compenso variabile.

##### *3.1.2 Remunerazione del Presidente e del Vice-Presidente*

La Politica di Remunerazione prevede l'attribuzione al Presidente e al Vice-Presidente di un compenso fisso, specifico per la carica, aggiuntivo rispetto a quello previsto per la generalità degli Amministratori e di quello a loro eventualmente attribuito in qualità di Amministratori Esecutivi.

##### *3.1.3 Remunerazione degli Amministratori Esecutivi*

La Politica di Remunerazione prevede l'attribuzione agli Amministratori Esecutivi di un compenso determinato in relazione all'impegno loro richiesto.

Tale remunerazione, individuata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, sentito il parere del Collegio Sindacale, sarà fissata nel rispetto degli importi stabiliti dall'Assemblea e dei principi della presente Politica, sia per la componente fissa, sia per la componente variabile. La proposta di remunerazione sarà formulata dal Comitato Remunerazioni e Nomine tenendo altresì conto dei principi e delle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, nonché di quanto emerso dalle analisi condotte in relazione ai *benchmark* esaminati (v. *supra*, paragrafo 2.7 della presente Sezione I), ai fini dell'assegnazione di un pacchetto retributivo in linea con i valori di mercato per ruoli analoghi.

La struttura del compenso da attribuirsi agli Amministratori Esecutivi è costituita da:

- (i) una componente fissa che garantisce un'adeguata e certa remunerazione di base per l'attività prestata;

- (ii) una componente variabile di breve termine (“MBO”) legata al raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali fissati in termini quantitativi (per maggiori dettagli si rinvia a quanto indicato al successivo paragrafo 3.5.1.1 della presente Sezione I);
- (iii) per i soli Consiglieri con Delega (CEO e CSDO) una componente variabile di medio-lungo termine (“LTI”), anch’essa legata al raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali fissati in termini quantitativi (per maggiori dettagli si rinvia a quanto indicato al successivo paragrafo 3.5.2 della presente Sezione I).

In particolare:

- (i) la componente fissa della remunerazione ricompensa il ruolo ricoperto in termini di ampiezza delle responsabilità e impatto sul *business*, rispecchiando esperienza, capacità e competenze richieste per ciascuna posizione, nonché la qualità complessiva del contributo ai risultati di *business*;
- (ii) la componente variabile della remunerazione stabilisce un collegamento tra compensi e *performance* ed è finalizzata a riconoscere agli Amministratori Esecutivi una remunerazione aggiuntiva legata ai risultati conseguiti dal Gruppo.

Di seguito è indicato, per gli Amministratori Esecutivi, l’intervallo di *paymix*, ovvero il peso percentuale delle diverse componenti rispetto alla retribuzione complessiva. Al riguardo si precisa che le percentuali della componente variabile di breve termine (MBO) e della componente variabile di medio-lungo termine (LTI) sono state calcolate, nel valore minimo, ipotizzando il mancato raggiungimento degli *entry point*, sia per l’MBO che per il LTI e, nel valore massimo, ipotizzando che siano conseguiti i risultati comprensivi delle *overperformance* fissate per MBO e per LTI.

PAYMIX AMMINISTRATORI ESECUTIVI 2026				
CARICA	Scenario	Fisso	Componente variabile di breve termine (MBO)	Componente variabile di medio lungo termine (LTI)
Chief Executive Officer (CEO)	Minimo	100%	0%	0%
	Target	50%	35%	15%
	Max	44%	39%	17%
Chief Strategical Development Officer (CSDO)	Minimo	100%	0%	0%
	Target	51%	34%	15%
	Max	46%	38%	16%
Altri Amministratori Esecutivi diversi dal CSDO	Minimo	100%	0%	–
	Target	58%	42%	–
	Max	53%	47%	–

Coerentemente con quanto previsto dal Codice di *Corporate Governance*, sulla componente variabile della Remunerazione degli Amministratori Esecutivi è prevista l’applicazione di clausole di “*claw-back*” (che prevedono la eventuale restituzione, in tutto o in parte, delle somme corrisposte) e di “*malus*” (che prevedono la non erogazione di remunerazioni maturate ma non ancora erogate), qualora tali somme corrisposte o maturate siano state determinate sulla base di dati che nei successivi tre anni si siano rivelati manifestamente errati, o frutto di manipolazioni o di condotte illecite.

### 3.2 Remunerazione del Presidente Onorario

La Politica di Remunerazione prevede l'attribuzione al Presidente Onorario eventualmente nominato di un compenso fisso per il ruolo, da stabilirsi da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine.

### 3.3 Remunerazione del Direttore Generale

La remunerazione del Direttore Generale si compone dei seguenti elementi:

- (i) una componente fissa annua ("RAL"), definita in base al posizionamento prescelto rispetto al mercato di riferimento, che garantisce un'adeguata e certa remunerazione di base per l'attività prestata, fissata in considerazione del ruolo e dell'attività prestata a favore della Società, nonché delle responsabilità attribuite, della professionalità e dell'esperienza.

Tale componente retributiva potrà essere adeguata nel tempo, conformemente all'evoluzione del mercato, valutando le capacità e professionalità acquisite nonché i risultati prodotti ed il potenziale sviluppato.

In considerazione della rilevanza del ruolo ricoperto, la componente fissa ricomprende somme riconosciute a titolo di patto di non concorrenza, il cui importo è commisurato all'ampiezza della durata e dei vincoli previsti dal patto medesimo;

- (ii) una componente variabile annua di breve termine ("MBO"), conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali, fissati in termini quantitativi (per maggiori dettagli si rinvia a quanto indicato al successivo paragrafo 3.5.1.1) da erogarsi senza differimento delle somme eventualmente maturate;
- (iii) una componente variabile annua di medio-lungo termine ("LTI") conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali, fissati in termini quantitativi (per maggiori dettagli si rinvia a quanto indicato al successivo paragrafo 3.5.2 della presente Sezione I).

Anche per il Direttore Generale la componente fissa della remunerazione ricompensa il ruolo ricoperto in termini di ampiezza delle responsabilità e impatto sul *business*, mentre la componente variabile della remunerazione è finalizzata a riconoscere i risultati conseguiti, stabilendo un collegamento tra compensi e *performance*.

Per il Direttore Generale possono essere ulteriormente previsti *benefit* non monetari nonché bonus monetari *una tantum* e patti di stabilità (v. *infra*, rispettivamente, paragrafi 3.6 e 3.7 della presente Sezione I).

Al Direttore Generale non vengono attribuiti compensi aggiuntivi per eventuali incarichi ricoperti in organi di amministrazione delle società controllate del Gruppo, salvo il rispetto della normativa locale per le società non italiane.

Di seguito è indicato l'intervallo di *paymix* previsto per il Direttore Generale, ovvero il peso percentuale delle diverse componenti rispetto alla retribuzione complessiva. Al riguardo si precisa che le percentuali della componente variabile di breve termine (MBO) e della componente variabile di medio-lungo termine (LTI) sono state calcolate: (i) nel valore minimo ipotizzando il mancato raggiungimento degli *entry point*, sia per l'MBO che per l'LTI, e (ii) nel valore massimo ipotizzando che siano conseguiti i risultati comprensivi delle *overperformance* fissate per MBO e per LTI.

PAYMIX DIRETTORE GENERALE			
Scenario	Fisso	Componente variabile di breve termine (MBO)	Componente variabile di medio lungo termine (LTI)
Minimo	100%	0%	0%
Target	71%	19%	10%
Max	66%	22%	12%

Nel *paymix* sopra descritto non sono stati considerati gli eventuali ulteriori importi attribuiti a titolo di bonus *una tantum*.

Coerentemente con quanto previsto dal Codice di *Corporate Governance*, sulla componente variabile della Remunerazione del Direttore Generale è prevista l'applicazione di clausole di "*claw-back*" (che prevedono la eventuale restituzione, in tutto o in parte, delle somme corrisposte) e di "*malus*" (che prevedono la non erogazione di remunerazioni maturate ma non ancora erogate), qualora tali somme corrisposte o maturate siano state determinate sulla base di dati che nei successivi tre anni si siano rivelati manifestamente errati, o frutto di manipolazioni o di condotte illecite.

### 3.4 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società si compone dei seguenti elementi:

- (i) una componente fissa annua ("RAL"), definita in base al posizionamento prescelto rispetto al mercato di riferimento, ai livelli di responsabilità e complessità gestite, nonché alla professionalità, esperienza e potenziale di sviluppo del singolo.

Tale componente retributiva viene adeguata nel tempo, conformemente all'evoluzione del mercato, valutando le capacità e le professionalità acquisite nonché i risultati prodotti ed il potenziale sviluppato.

In considerazione della rilevanza del ruolo ricoperto, i contratti di lavoro con i DRS prevedono, di regola, patti di non concorrenza, nel rispetto della normativa nazionale di riferimento, in base ai quali: (i) la componente fissa può ricomprendere somme riconosciute a titolo di patto di non concorrenza, il cui importo è commisurato all'ampiezza della durata e dei vincoli previsti dal patto medesimo; ovvero (ii) può essere prevista la corresponsione di specifici importi predeterminati in occasione della cessazione del rapporto di lavoro con il Gruppo, commisurati all'ampiezza della durata e dei vincoli previsti dal patto medesimo;

- (ii) una componente variabile annua di breve termine ("MBO"), conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali, fissati in termini quantitativi con riferimento al ruolo ricoperto in azienda (per maggiori dettagli si rinvia a quanto indicato al successivo paragrafo 3.5.1.2 della presente Sezione I) da erogarsi senza differimento delle somme eventualmente maturate;
- (iii) una componente variabile annua di medio-lungo termine ("LTI") conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali, fissati in termini quantitativi (per maggiori dettagli si rinvia a quanto indicato al successivo paragrafo 3.5.2 della presente Sezione I).

Anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche la componente fissa della remunerazione ricompensa il ruolo ricoperto in termini di ampiezza delle responsabilità e impatto sul *business*, rispecchiando esperienza, capacità e competenze richieste per ciascuna posizione, nonché la qualità complessiva del contributo ai risultati di *business*.

La componente variabile della remunerazione è finalizzata a riconoscere al *management* i risultati conseguiti, stabilendo un collegamento tra compensi e *performance*.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere ulteriormente previsti patti di stabilità, *benefit* non monetari nonché bonus monetari *una tantum* (v. *infra*, rispettivamente, paragrafi 3.6 e 3.7 della presente Sezione I). Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere attribuiti, direttamente dalle società controllate del Gruppo, compensi per eventuali incarichi di alta direzione e/o ricoperti in organi di amministrazione delle società medesime.

Di seguito è indicato per tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche l'intervallo di *paymix* cumulato, ovvero il peso percentuale delle diverse componenti rispetto alla retribuzione complessiva. Al riguardo si precisa che le percentuali dei valori medi della componente variabile di breve termine (MBO) e della componente variabile di medio-lungo termine (LTI) sono state calcolate, nel valore minimo ipotizzando il mancato raggiungimento degli *entry point*, sia per l'MBO che per l'LTI, nel valore massimo ipotizzando che siano conseguiti i risultati comprensivi delle *overperformance* fissate per MBO e per LTI.

PAYMIX DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE			
Scenario	Fisso	Componente variabile di breve termine (MBO)	Componente variabile di medio lungo termine (LTI)
Minimo	100%	0%	0%
Target	73%	16%	11%
Max	67%	20%	13%

Nel *paymix* sopra descritto non sono inclusi gli eventuali ulteriori importi attribuiti a titolo di *bonus una tantum*, né gli eventuali compensi attribuiti per gli incarichi di alta direzione e/o in organi di amministrazione di società controllate eventualmente ricoperti.

Coerentemente con quanto previsto dal Codice di *Corporate Governance*, sulla componente variabile della Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista l'applicazione di clausole di "*claw-back*" (che prevedono la eventuale restituzione, in tutto o in parte, delle somme corrisposte) e di "*malus*" (che prevedono la non erogazione di remunerazioni maturate ma non ancora erogate), qualora tali somme corrisposte o maturate siano state determinate sulla base di dati che nei successivi tre anni si siano rivelati manifestamente errati, o frutto di manipolazioni o di condotte illecite.

#### 3.4.1 Remunerazione del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari (Dirigente Preposto)

La remunerazione del Dirigente Preposto è determinata, nel rispetto delle suddette linee guida dettate per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, coerentemente alle mansioni assegnategli e segue le logiche di

attribuzione e determinazione della remunerazione prevista per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

### 3.5 La remunerazione variabile

In linea con la prassi di mercato e nel rispetto delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, gli Amministratori Esecutivi, il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono destinatari di una remunerazione variabile, che correla i compensi alle performance.

La remunerazione variabile si pone come finalità generale quella di:

- (i) orientare le azioni del *management* verso obiettivi correlati alle priorità strategiche definite dal Consiglio di Amministrazione;
- (ii) incentivare il contributo di ciascuno su indicatori finanziari e anche di sostenibilità;
- (iii) stimolare sia il raggiungimento dei *target* – riconoscendo una parte del compenso anche nell'ipotesi in cui non sia raggiunto pienamente l'obiettivo assegnato, ma sia superato un determinato "*entry point*" – sia il loro superamento, riconoscendo un importo aggiuntivo nel caso di *overperformance*.

La Politica di Remunerazione prevede, per gli Amministratori Esecutivi, il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, che tutti gli obiettivi siano legati ad una scala di *performance*, con un obiettivo minimo, al di sotto del quale la Società non procede al riconoscimento di alcuna componente retributiva variabile, e con un obiettivo massimo, al di sopra del quale la Società erogherà sempre l'ammontare massimo previsto.

Nell'ottica di favorire, anche per il tramite della Politica di Remunerazione, il conseguimento di valore sostenibile nel lungo periodo, sono individuati obiettivi in grado non soltanto di orientare il comportamento dei destinatari della remunerazione variabile verso risultati più legati a *performances* che si esplicano annualmente, ma anche verso elementi in grado di costituire la base per una futura crescita sostenibile ed equilibrata.

In questa prospettiva:

- nell'ambito degli MBO proposti per gli Amministratori Esecutivi e il Direttore Generale, è stata confermata la presenza, oltre a parametri economici, di parametri legati agli indici antinfortunistici, già da tempo utilizzati nell'assegnazione della componente variabile di breve periodo, e di un parametro legato alla riduzione delle emissioni *Scope 1* e *Scope 2* a parità di EBITDA consolidato, riconducibile alle politiche ESG e alle azioni individuate nel Piano di Industriale Integrato;
- le Linee Guida del Piano LTI 2026-2028 prevedono che il Piano individui, oltre al fatturato, obiettivi di *performance* che esplicano effetti di medio termine negli ambiti: (a) economico, in termini di redditività (EBITDA) e di indebitamento rapportato a tale redditività (PFN/EBITDA); (b) dello sviluppo strategico (con l'inclusione fra gli obiettivi della redditività (EBITDA) della controllata americana LU-VE US; (c) del benessere delle persone che lavorano nel Gruppo, grazie all'inclusione di parametri legati all'incidentalità, nell'ottica di una valorizzazione dell'attenzione nei confronti delle condizioni di lavoro dei dipendenti del Gruppo e della loro sicurezza; ed infine (d) dell'impegno verso l'ambiente, con l'introduzione fra gli obiettivi di parametri legati alla riduzione delle emissioni dirette (*Scope 1* e *Scope 2*) a parità di EBITDA consolidato.

Ai fini della verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* si farà riferimento per gli esercizi 2026, 2027 e 2028 ai dati delle rispettive Relazioni Annuali

Integrate del Gruppo LU-VE. I dati saranno depurati di eventuali componenti straordinarie e degli emolumenti variabili eventualmente maturati dagli Amministratori Esecutivi, così come approvati dai competenti organi sociali. Quanto al fatturato, il dato che sarà considerato è quello relativo al fatturato prodotti.

Con riferimento al valore aggregato della remunerazione variabile (MBO e LTI) dei Consiglieri con Delega, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per ogni singolo anno del *vesting period* del LTI, il peso complessivo della remunerazione variabile non potrà essere superiore:

- per il CEO, ad un massimo del 56% della remunerazione complessiva;
- per il CSDO, ad un massimo del 54% della remunerazione complessiva;
- per il Direttore Generale, ad un massimo del 34% della remunerazione complessiva;
- per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche beneficiari dell'LTI ad un massimo del 33% della remunerazione complessiva.

Le percentuali sopra indicate sono state calcolate nel valore massimo, ipotizzando che vengano raggiunti tutti i risultati comprensivi delle *overperformance* fissate.

Nel calcolo del compenso complessivo del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si farà riferimento alla RAL comprensiva soltanto delle voci retributive fisse e delle eventuali somme riconosciute a titolo di patto di non concorrenza e di patto di stabilità; non saranno dunque tenuti in considerazione nella base di calcolo gli eventuali importi variabili riconosciuti al beneficiario (quali a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, MBO, eventuali indennità, *bonus extra*, etc.).

La percentuale complessiva di incentivazione è incrementale in relazione al ruolo ricoperto, alla rilevanza strategica e pesatura della posizione di ciascun Beneficiario e all'impatto sul *business* di Gruppo.

### *3.5.1 Gli incentivi di breve termine: la componente variabile annuale (MBO)*

L'MBO rappresenta la componente variabile annuale della remunerazione degli Amministratori Esecutivi, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (tra cui anche il Dirigente Preposto), conseguibile a fronte del raggiungimento di prefissati obiettivi annuali definiti sulla base del Piano Industriale Integrato, anche tenendo conto delle specificità del ruolo ricoperto.

#### *3.5.1.1 Componente variabile annuale per gli Amministratori Esecutivi e per il Direttore Generale*

In considerazione dei compiti e delle responsabilità assegnate a ciascun beneficiario, gli obiettivi finanziari degli MBO fissati per gli Amministratori Esecutivi e per il Direttore Generale sono rappresentati da:

- EBITDA consolidato (con un peso per tutti pari al 50% della componente variabile);
- FATTURATO consolidato (con un peso per tutti pari al 15% della componente variabile);
- RAPPORTO fra POSIZIONE FINANZIARIA NETTA consolidata ed EBITDA consolidato (con un peso per tutti pari al 20% della componente variabile, ad eccezione del CSDO, per il quale ha un peso pari al 10%).

Il restante 15% e, limitatamente al CSDO, 25% della componente variabile di breve termine è legato al raggiungimento di obiettivi riconducibili ai temi della sostenibilità, rappresentati da:

- INCIDENTALITÀ a livello complessivo di Gruppo (con un peso per tutti pari al 10% della componente variabile, ad eccezione del CSDO, per cui ha un peso pari al 15%), da valutarsi sulla base dell'andamento degli indicatori infortunistici quali incidenza, frequenza e gravità;

- RAPPORTO fra emissioni *Scope 1* e *Scope 2* consolidate ed EBITDA consolidato (con un peso per tutti pari al 5% della componente variabile, ad eccezione del CSDO, per cui ha un peso pari al 10%).

In merito ai suddetti obiettivi di *performance* si precisa che:

- per il “Rapporto fra Posizione Finanziaria Netta consolidata ed EBITDA consolidato” la scala di *performance* va letta in termini opposti (nel senso che si incentiva il minore indebitamento);
- il “Rapporto fra emissioni *Scope 1* e *Scope 2* consolidate ed EBITDA consolidato” ha l’obiettivo di incentivare la redditività per unità di emissione rispetto ad un valore base di riferimento e pertanto la scala di *performance* va letta in termini opposti (nel senso che si incentiva la riduzione delle emissioni a parità di EBITDA).

Il peso del MBO (espresso in percentuale) legato a risultati di breve termine rispetto alla remunerazione complessiva approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, non potrà essere superiore ad un massimo del 39% per il CEO, del 38% per il CSDO, e del 47% per gli altri eventuali Amministratori Esecutivi. Per il Direttore Generale, tale peso rispetto alla remunerazione complessiva non potrà essere superiore ad un massimo del 22%.

L’importo del MBO da erogare agli Amministratori Esecutivi e al Direttore Generale sarà calcolato sulla base dei criteri di valutazione riportati nella tabella seguente:

Obiettivi MBO 2026 CEO e gli Altri amministratori esecutivi diversi dal CSDO e Direttore Generale	peso	entry point	livello target	livello max	peso max
EBITDA consolidato	50,00%	95,00%	100,00%	125,00%	62,50%
FATTURATO consolidato	15,00%	95,00%	100,00%	125,00%	18,75%
Rapporto FINANZIARIA NETTA consolidata /EBITDA consolidato	20,00%	95,00%	100,00%	125,00%	25,00%
Rapporto emissioni Scope 1 e Scope 2 consolidate /EBITDA consolidato	5,00%	95,00%	100,00%	125,00%	6,25%
Incidentalità Gruppo	10,00%	95,00%	100,00%	125,00%	12,50%
<b>Totale</b>	<b>100,00%</b>	<b>95,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>125,00%</b>	<b>125,00%</b>

Per i risultati intermedi il calcolo è lineare.

Obiettivi MBO 2026 CSDO	peso	entry point	livello target	livello max	peso max
EBITDA consolidato	50,00%	95,00%	100,00%	125,00%	62,50%
FATTURATO consolidato	15,00%	95,00%	100,00%	125,00%	18,75%
Rapporto FINANZIARIA NETTA consolidata /EBITDA consolidato	10,00%	95,00%	100,00%	125,00%	12,50%
Rapporto emissioni Scope 1 e Scope 2 consolidate /EBITDA consolidato	10,00%	95,00%	100,00%	125,00%	12,50%
Incidentalità Gruppo	15,00%	95,00%	100,00%	125,00%	18,75%
<b>Totale</b>	<b>100,00%</b>	<b>95,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>125,00%</b>	<b>125,00%</b>

Per i risultati intermedi il calcolo è lineare.

Ai fini della verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* si farà riferimento ai dati consolidati della Relazione Annuale Integrata del Gruppo LU-VE relativa all'esercizio di riferimento, depurati di eventuali componenti straordinarie e degli emolumenti variabili eventualmente maturati dagli Amministratori Esecutivi, così come approvati dai competenti organi sociali. Quanto al fatturato, il dato che sarà considerato è quello relativo al fatturato prodotti.

### 3.5.1.2 Componente variabile annuale per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche

L'importo dell'MBO da erogare ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sarà calcolato sulla base dei criteri di valutazione riportati nella tabella seguente:

Obiettivi di Performance			% di raggiungimento	% MBO da erogare **
Company target	35%	EBITDA *	>=100%	130%
			100%	100%
			90%	50%
			<90%	0%
Individual target	60%	Numerici e/o progettuali *	>=100%	140%
			100%	100%
			90%	50%
			<90%	0%
Obiettivi comportamentali/ di sostenibilità	5%		>=100%	130%
			100%	100%
			90%	50%
			<90%	0%
* per risultati intermedi il calcolo è lineare				
** l'ammontare massimo dell'MBO da erogare in caso di <i>overachievement</i> di tutti gli indicatori è pari al 136% del valore target				

Ai fini della verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* si farà riferimento, per quanto applicabile, ai dati della Relazione Integrata Annuale del Gruppo LU-VE relativa all'esercizio di riferimento; si segnala che l'EBITDA di riferimento per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è il "*management EBITDA*".

### 3.5.2 Gli incentivi di medio-lungo termine

Nella riunione del 13 marzo 2026 il Consiglio, sentito il Collegio Sindacale, ha valutato positivamente le Linee Guida del Piano LTI 2026-2028 formulate dal CRN d'intesa con il CEO per la parte di competenza, per un piano di incentivazione monetaria a medio-lungo termine denominato Piano LTI 2026-2028, così da allineare gli interessi dei possibili beneficiari del Piano stesso (v. *infra*) alla creazione di valore per il Gruppo nel medio-lungo termine.

Coerentemente con i principi fondanti della Politica di Remunerazione, le Linee Guida prevedono che il Piano LTI 2026-2028 sia specificatamente finalizzato a:

- permettere la correlazione fra remunerazione dell'*executive management* e creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo, coniugando crescita e sostenibilità;

- focalizzare l'*executive management* sul raggiungimento di obiettivi triennali del Gruppo;
- assicurare la motivazione e la *retention* del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché di altri *executive manager* del Gruppo, attraverso il condizionamento dell'incentivo economico del Piano al perdurare del rapporto di lavoro con il Gruppo.

Le Linee Guida prevedono che il Piano LTI 2026-2028:

- sia destinato ai Consiglieri con Delega (CEO e CSDO), al Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ad un eventuale ristretto numero di *executive manager* del Gruppo;
- riconosca un premio in denaro in base al raggiungimento di obiettivi di *performance* del Gruppo nel triennio 2026-2028 (*vesting* triennale) la cui erogazione è condizionata: (i) quanto ai Consiglieri con Delega, alla loro permanenza in carica alla data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2028 da parte dell'Assemblea; e (ii) quanto al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché agli altri eventuali *executive manager* beneficiari, alla costanza del rapporto di lavoro (senza che sia stato comunque rassegnato le dimissioni) alle date previste per la relativa erogazione.

Gli obiettivi di *performance* cui sarà subordinata l'erogazione del premio monetario sono stati individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, nei parametri e nei pesi seguenti:

- EBITDA consolidato – 50%;
- FATTURATO consolidato – 15%;
- RAPPORTO fra POSIZIONE FINANZIARIA NETTA consolidata ed EBITDA consolidato – 10%;
- EBITDA della controllata LU-VE US – 15%;
- RAPPORTO fra EMISSIONI *Scope 1* e *Scope 2* consolidate ed EBITDA consolidato – 5%;
- INCIDENTALITA' a livello complessivo di Gruppo – 5% (da valutarsi sulla base dell'andamento degli indicatori infortunistici di frequenza e gravità).

Le Linee Guida prevedono che il Regolamento del Piano LTI 2026-2028 - che sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del CRN a seguito dell'approvazione della presente Politica da parte dell'Assemblea - includa la possibilità che i *target* fissati siano adeguati in caso di significative modifiche del Gruppo (es. acquisizioni e cessione significative) o di altri eventi straordinari, su delibera del Consiglio di Amministrazione assunta su proposta del CRN e sentito il parere del Collegio Sindacale per quanto di competenza.

La verifica del raggiungimento dei *target* sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione al termine del triennio, con il supporto del Comitato Remunerazioni e Nomine sentito il parere del Collegio Sindacale quanto ai Consiglieri con Delega, e con il supporto del CEO, sentito il parere del Comitato Remunerazioni e Nomine, quanto agli altri beneficiari.

Il *target* di ciascuno dei suddetti obiettivi di *performance* è individuato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, sentito il parere del Collegio Sindacale quanto ai Consiglieri con Delega, e su proposta del CEO sentito il parere del Comitato Remunerazioni e Nomine quanto agli altri beneficiari, sulla base: (i) del piano industriale 2026-2029 di LU-VE US, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2026, per l'obiettivo "EBITDA della controllata

LU-VE US” nonché (ii) relativamente a tutti gli altri obiettivi, sulla base del Piano Industriale Integrato.

Le Linee Guida prevedono che l'importo del premio monetario da erogare a ciascun beneficiario sia calcolato sulla base dei criteri di valutazione riportati nella tabella seguente:

OBIETTIVI DI PERFORMANCE	PESO	ENTRY POINT	LIVELLO TARGET	LIVELLO MAX	PESO MAX
EBITDA consolidato	50,00%	si vedano i criteri specificati nel testo	100,00%	125,00%	62,50%
EBITDA LU-VE US	15,00%	si vedano i criteri specificati nel testo	100,00%	125,00%	18,75%
Fatturato consolidato	10,00%	si vedano i criteri specificati nel testo	100,00%	125,00%	12,50%
Rapporto PFN Consolidata /EBITDA Consolidato	15,00%	si vedano i criteri specificati nel testo	100,00%	125,00%	6,00%
Rapporto emissioni Scope 1 e Scope 2 consolidate /EBITDA consolidato	5,00%	si vedano i criteri specificati nel testo	100,00%	125,00%	6,25%
Incidentalità Gruppo	5,00%	si vedano i criteri specificati nel testo	100,00%	125,00%	6,25%
<b>totale</b>	<b>100,00%</b>	<b>-</b>	<b>100,00%</b>	<b>125,00%</b>	<b>125,00%</b>

\* Per i risultati intermedi il calcolo è lineare.

Il premio monetario per ciascuno degli obiettivi di *performance* sopra indicati sarà corrisposto qualora sia maturato sulla base dei seguenti criteri:

(i) per l'EBITDA consolidato:

- l'EBITDA consolidato effettivo relativo ad almeno due fra gli esercizi 2026, 2027 e 2028 ("EBITDA Annuale") abbia raggiunto almeno il 90% dell'EBITDA target ("EBITDA Target") per il rispettivo anno; e
- per almeno uno dei due anni, l'EBITDA Annuale sia pari o superiore al 95% del rispettivo EBITDA Target; e
- l'EBITDA Cumulato (dato dalla somma degli EBITDA Annuali) sia pari o superiore al 90% dell'EBITDA Cumulato Target;

(ii) per il fatturato consolidato:

- il fatturato consolidato effettivo relativo ad almeno due fra gli esercizi 2026, 2027 e 2028 ("Fatturato Annuale") abbia raggiunto almeno il 90% del Fatturato target ("Fatturato Target") per il rispettivo anno; e
- per almeno uno dei due predetti anni, il Fatturato Annuale sia pari o superiore al 95% del rispettivo Fatturato Target; e
- il Fatturato Cumulato (dato dalla somma dei Fatturati Annuali) sia pari o superiore al 90% del Fatturato Cumulato Target;

(iii) per il rapporto fra Posizione Finanziaria Netta e l'EBITDA consolidato:

- il rapporto effettivo fra Posizione Finanziaria Netta e l'EBITDA consolidato relativo ad almeno uno degli esercizi 2026, 2027 e 2028 ("Rapporto PFN/EBITDA

Annuale”) registri una differenza inferiore al 5% rispetto al target fissato per l’obiettivo nell’anno corrispondente (“Rapporto PFN/EBITDA Target”); e

- la Posizione Finanziaria Netta del 2028 sia superiore a zero;

(iv) per l’EBITDA della controllata LU-VE US:

- l’EBITDA della controllata LU-VE US effettivo relativo ad almeno due fra gli esercizi 2026, 2027 e 2028 (“EBITDA LU-VE US Annuale”) abbia raggiunto almeno il 90% dell’EBITDA LU-VE US target (“EBITDA LU-VE US Target”) per il rispettivo anno; e

- per almeno uno dei due predetti anni, l’EBITDA LU-VE US Annuale sia pari o superiore al 95% del rispettivo EBITDA LU-VE US Target; e

- l’EBITDA LU-VE US Cumulato (dato dalla somma degli EBITDA Annuali) sia pari o superiore al 90% dell’EBITDA LU-VE US Cumulato Target;

(v) per il rapporto fra le Emissioni *Scope 1* e *Scope 2* consolidate e l’EBITDA consolidato:

- il rapporto effettivo fra le Emissioni *Scope 1* e *Scope 2* consolidate e l’EBITDA consolidato relativo ad almeno due degli esercizi 2026, 2027 e 2028 (“Rapporto Emissioni *Scope 1* e *Scope 2*/EBITDA Annuale”), registri una differenza uguale o non superiore al 10% rispetto al target fissato per l’obiettivo nell’anno corrispondente (“Rapporto Emissioni *Scope 1* e *Scope 2*/EBITDA Target”); e

- uno dei due anni in cui il Rapporto Emissioni *Scope 1* e *Scope 2*/EBITDA Annuale registri una differenza uguale o non superiore al 10% rispetto al Rapporto Emissioni *Scope 1* e *Scope 2*/EBITDA Target sia il 2028; e

- per almeno uno dei due predetti anni tale differenza fra il Rapporto Emissioni *Scope 1* e *Scope 2*/EBITDA Annuale e il rispettivo Rapporto Emissioni *Scope 1* e *Scope 2*/EBITDA Target sia uguale o non superiore al 5%;

(v) per l’Incidentalità di Gruppo:

- i risultati effettivi per l’Incidentalità di Gruppo relativi ad almeno due degli esercizi 2026, 2027 e 2028 (“Incidentalità Annuale”) registrino una differenza uguale o non superiore al 10% rispetto al target fissato per l’obiettivo nell’anno corrispondente (“Incidentalità Target”); e

- uno dei due anni in cui l’Incidentalità Annuale registri una differenza uguale o non superiore al 10% rispetto all’Incidentalità Target sia il 2028; e

- per almeno uno dei due predetti anni la differenza fra l’Incidentalità Annuale e la sua rispettiva Incidentalità Target sia uguale o non superiore al 5%.

Nessuna quota addizionale sarà riconosciuta rispetto al premio monetario già maturato qualora la percentuale di raggiungimento di uno degli obiettivi dovesse essere superiore del 125% rispetto al rispettivo target.

Il Consiglio di Amministrazione, nell’approvare le Linee Guida del Piano LTI 2026-2028, ha altresì deliberato che il Regolamento del Piano LTI 2026-2028 dovrà prevedere:

(i) la facoltà del Consiglio di Amministrazione - previa proposta motivata del Comitato Remunerazioni e Nomine, sentito il parere del Collegio Sindacale quanto ai Consiglieri con Delega, e su proposta motivata del CEO, sentito il parere del Comitato Remunerazioni e Nomine, quanto agli altri beneficiari - di consentire l’erogazione del premio monetario anche nell’ipotesi di raggiungimento parziale ovvero di mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*, in una misura che il Consiglio di Amministrazione stesso dovrà definire;

(ii) alla fine del *vesting* triennale, il Premio Monetario sarà erogato con il riconoscimento entro la fine del mese di maggio 2029 del 70% del premio maturato ed il differimento della rimanente porzione del 30% alla fine di dicembre 2029 (cioè 12 mesi dopo il termine dell'anno fiscale di misurazione delle *performance*).

### **3.6 Benefit non monetari**

Con l'obiettivo di assicurare un'offerta di remunerazione complessiva quanto più possibile competitiva e allineata alle migliori pratiche, il pacchetto retributivo dei Consiglieri con Delega, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche viene completato da *benefit non monetari* (quali ad esempio l'auto aziendale anche ad uso promiscuo), aventi lo scopo di integrare il pacchetto retributivo con componenti in natura coerenti con lo *status* del beneficiario, nonché da forme di assicurazione complementari aventi lo scopo di tutelare, in senso lato, il benessere del beneficiario.

Oltre alle coperture assicurative sulla vita, sull'invalidità permanente da malattia e sugli infortuni anche extra-professionali e sui rischi viaggio, viene offerta l'iscrizione a una cassa di rimborso delle spese sanitarie integrativa (che copre anche il nucleo familiare), che va ad aggiungersi a quella prevista dal FASI (Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi e il loro nucleo familiare).

In linea con la *best practice* è stata inoltre stipulata una polizza a copertura delle responsabilità civili verso terzi degli organi sociali (incluso il Collegio Sindacale), del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dei dirigenti e dei *senior manager* (cosiddetta D&O - *Directors&Officers Liability*). Questo al fine di mantenere indenni i soggetti sopra citati dagli oneri per risarcimento di danni derivanti dall'esercizio delle rispettive funzioni (esclusi i casi di dolo e colpa grave).

Per il Direttore Generale e per determinati Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere previsti, in casi particolari, *benefit* quali, ad esempio, il pagamento delle spese per i servizi di abitazione e/o per le spese scolastiche dei figli.

### **3.7 Bonus monetari una tantum**

Per il Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere ulteriormente previsti *bonus monetari una tantum*: (i) in occasione dell'assunzione (c.d. "*entry bonus*"); (ii) su delibera del Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del CRN, su proposta del CEO (nel caso dei DRS, formulata d'intesa con il Direttore Generale), nella misura massima del 25% della RAL relativa al periodo di riferimento, comprensiva delle eventuali somme riconosciute a titolo di patto di non concorrenza, per premiare risultati individuali o collettivi particolarmente significativi per la Società e per il Gruppo (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo la finalizzazione di operazioni di M&A o operazioni o progetti rilevanti e/o straordinari intervenuti nel corso dell'esercizio che rivestano un significativo rilievo per lo sviluppo del Gruppo o di una sua divisione).

### **3.8 Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro**

#### *3.8.1 Indennità*

Alla data della presente Relazione non è prevista alcuna indennità né in caso di cessazione dalla carica degli Amministratori Esecutivi, né in caso di risoluzione del rapporto di lavoro con il Direttore Generale e con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

In relazione al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la Società versa trimestralmente (20 gennaio; 20 aprile; 20 luglio; 20 ottobre) al fondo di previdenza complementare scelto dal dirigente stesso in conformità al contratto

collettivo nazionale applicato (CCNL dirigenti industria) la quota di trattamento di fine rapporto maturata e la contribuzione aggiuntiva contrattualmente prevista.

In base alle contrattazioni collettive applicabili, inoltre, in caso di cessazione del rapporto di lavoro da parte del datore, al Direttore Generale o al DRS spetta il periodo di preavviso (crescente in base all'anzianità aziendale) o, in caso di mancato rispetto del periodo di preavviso, la corrispondente indennità di mancato preavviso. Nel caso in cui la cessazione del rapporto di lavoro da parte del datore fosse dichiarata ingiustificata, al Direttore Generale o al DRS spetta un'indennità supplementare, anch'essa crescente in base all'anzianità, in base alle previsioni normative. In caso di impugnazione da parte del Direttore Generale o del DRS della cessazione comunicata da parte del datore di lavoro, la Società potrà attivare trattative volte alla risoluzione stragiudiziale dell'impugnativa, al fine di evitare l'insorgere di contenziosi giudiziali potenzialmente lunghi e costosi, avendo sempre come obiettivo primario garantire l'interesse della Società.

Per il Direttore Generale e per i DRS nel caso in cui la Società procedesse alla risoluzione del rapporto di lavoro per motivi non inerenti alla giusta causa, gli accordi individuali possono prevedere, oltre agli istituti diretti e indiretti maturati e al preavviso contrattuale, la corresponsione di un ulteriore importo pari ad un numero massimo di venti mensilità della RAL.

### *3.8.2 Effetti sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione monetari*

- *Incentivi di breve termine (MBO)*

Il diritto alla componente variabile annuale della remunerazione (MBO) e alla relativa erogazione economica vengono di norma meno in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno di riferimento, sia su iniziativa del beneficiario sia su iniziativa aziendale. Per il Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la maturazione e l'erogazione della componente variabile MBO è subordinata alla permanenza del rapporto di lavoro al 31 gennaio dell'anno successivo all'anno di riferimento.

Sono fatte salve pattuizioni più restrittive previste nei singoli contratti, come pure eventuali trattamenti di miglior favore concordati al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

- *Incentivi di medio-lungo termine (LTI 2026-2028)*

Le Linee Guida del Piano LTI 2026-2028 prevedono che il Regolamento del Piano LTI 2026-2028 debba includere le seguenti previsioni:

- l'esclusione della maturazione del diritto a ricevere il premio anche pro-quota qualora al momento della corresponsione di ciascuna delle *tranche* di erogazione il beneficiario che non sia un Consigliere con Delega non abbia più in essere il rapporto rilevante con la Società ovvero con la società appartenente al Gruppo per qualsivoglia ragione, ovvero si trovi nell'eventuale periodo di preavviso, lavorato o meno, o in altri istituti simili che dovessero essere applicabili in forza di legge o di contratto, fermo restando che i Consiglieri con Delega maturano il diritto alla ricezione del premio, qualora siano in carica fino alla data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2028 da parte dell'Assemblea;
- la facoltà del Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine sentito il parere del Collegio Sindacale quanto ai Consiglieri con Delega, e su proposta del CEO sentito il parere del Comitato Remunerazioni e Nomine quanto agli altri beneficiari - di valutare, a propria discrezione e insindacabile giudizio, l'erogabilità del premio, in tutto o in parte, nel caso in cui il rapporto rilevante cessi a causa di: *(i)* scadenza del mandato di amministratore della Società; *(ii)* risoluzione consensuale per mutuo consenso;

- (iii) accesso da parte del beneficiario ad un trattamento pensionistico di vecchiaia, anzianità contributiva o invalidità purché ciò comporti la cessazione del rapporto; nonché, nei casi di: (iv) licenziamento giustificato da ragioni oggettive (per la categoria dei dirigenti ricomprese nella nozione di giustificata); (v) dimissioni per giusta causa; (vi) licenziamento per superamento del periodo di comporto;
- l'erogazione del premio al beneficiario (ovvero ai suoi legittimi eredi o agli aventi causa) in caso di cessazione del rapporto rilevante per morte o per evento invalidante tale da determinare l'impossibilità del beneficiario alla utile prosecuzione del rapporto medesimo, per il periodo tra la data di inizio della partecipazione al piano e la data di interruzione del rapporto.

### **3.9 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale**

Nel rispetto delle disposizioni statutarie, la remunerazione dei componenti effettivi del Collegio Sindacale è determinata dall'Assemblea.

Con l'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025 giunge a scadenza il mandato del Collegio Sindacale: pertanto, i compensi per i sindaci relativamente al triennio 2026-2028 verranno deliberati nuovamente dall'Assemblea medesima in concomitanza al rinnovo del Collegio Sindacale.

Al riguardo, si invitano gli Azionisti e i soggetti aventi diritto al voto a prendere visione di quanto riportato nella relazione redatta dal Collegio uscente ai sensi delle "Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate" (edizione del 27 dicembre 2024) emanate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, facendo riferimento in particolare alla Norma Q.1.5., "Retribuzione". Detta relazione sarà messa a disposizione del pubblico in allegato alla *Relazione Illustrativa del Consiglio di Amministrazione sulle proposte all'Ordine del giorno di parte ordinaria dell'Assemblea degli Azionisti convocata in sede ordinaria per il giorno 28 aprile 2026 in unica convocazione*, disponibile dal 19 marzo 2026 anche sul sito internet della Società all'indirizzo [www.luvegroun.com](http://www.luvegroun.com) nella sezione "Investor" - "Governo societario e azionisti" - "Per gli azionisti" - "Assemblea degli azionisti" - "Assemblea 28 aprile 2026".

### **3.10 Remunerazione del Responsabile della funzione di Internal Audit**

La remunerazione del Responsabile della funzione di *Internal Audit* è composta da una componente fissa e da una componente variabile di breve termine (MBO), in coerenza con le funzioni assegnate dal Consiglio di Amministrazione, attribuita su proposta del CEO, con il parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi e sentito il Collegio Sindacale.

Le logiche di attribuzione e determinazione della componente variabile di breve termine sono individuate nel rispetto dei principi generali dettati dalla Politica di Remunerazione.

### **3.11 Deroche consentite alla presente politica**

In presenza di Circostanze Eccezionali (per tali intendendosi, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo: (i) la necessità di sostituire ovvero inserire, a causa di eventi impreveduti e/o in funzione dell'evoluzione del Gruppo, un Amministratore Esecutivo, il Direttore Generale o un Dirigente con Responsabilità Strategiche e di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo, laddove i vincoli contenuti nella Politica approvata potrebbero limitare le possibilità della Società di attrarre *manager* con professionalità idonee a gestire l'impresa; (ii) variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica di Remunerazione, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda sulla cui attività erano basati obiettivi di *performance* della Politica di Remunerazione ovvero l'acquisizione di un *business* significativo non contemplato ai fini della

predisposizione della Politica medesima; *(iii)* il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti la Società e/o i settori e/o i mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati della Società), il Consiglio di Amministrazione potrà derogare ai seguenti elementi della presente Politica, ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato:

- obiettivi di *performance* e/o rispettivi pesi, relativamente alle componenti variabili annuali (MBO) e agli incentivi monetari di medio-lungo termine (LTI).

Tali deroghe potranno essere deliberate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta o comunque sentito il parere del CRN e sentito il Collegio Sindacale, applicando la “*Procedura per le operazioni con parti correlate*” in vigore presso la Società, anche qualora dovessero ricorrere ipotesi di esenzione ivi previste.

## **SEZIONE II**

### **COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2025 E ALTRE INFORMAZIONI**

## 1. PARTE PRIMA

Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2025 agli Amministratori, ai Sindaci, al Presidente Onorario, al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche. L'illustrazione di alcune voci e le ulteriori informazioni sono reperibili anche nella Sezione I della presente Relazione.

Nel merito, il rispetto della politica di remunerazione definita per l'esercizio 2025 (*"Politica 2025"*) è stata oggetto di verifica da parte del Comitato Remunerazioni e Nomine in occasione della valutazione periodica che è stata condotta dal Comitato medesimo nella riunione del 5 febbraio 2026. All'esito della verifica il Comitato Remunerazioni e Nomine e il Comitato Controllo e Rischi (per il tramite di due dei suoi membri, tra cui il Presidente, componenti anche del CRN) hanno confermato la coerenza e conformità alla Politica 2025 delle retribuzioni erogate agli Amministratori, ai Sindaci, al Presidente Onorario, al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio 2025.

### 1.1 Descrizione dei compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione nell'esercizio 2025

Il Consiglio di Amministrazione in carica nel corso dell'esercizio 2025 è stato nominato dall'Assemblea del 28 aprile 2023 che ha confermato in 10 (dieci) il numero dei suoi membri, nominando:

- gli Amministratori Esecutivi, signori Matteo Liberali (Presidente e CEO), Pier Luigi Faggioli (Vice-Presidente), Michele Faggioli (CSDO); nonché
- gli Amministratori non Esecutivi, Raffaella Cagliano (indipendente), Anna Gervasoni (indipendente), Fabio Liberali, Laura Oliva, Stefano Paleari (indipendente), Carlo Paris (indipendente), Roberta Pierantoni.

Sempre l'Assemblea del 28 aprile 2023 ha poi stabilito, ai sensi dell'art. 2389 comma 3°, cod. civ.: (i) in Euro 2.000.000,00 l'importo complessivo annuo massimo per l'intera durata dell'incarico per la remunerazione fissa di tutti gli Amministratori, inclusi quelli cui siano attribuite particolari cariche, nonché i compensi attribuiti quale componente per la partecipazione ai comitati endoconsiliari; e (ii) in Euro 2.000.000,00 l'importo complessivo annuo massimo per l'intera durata dell'incarico per la remunerazione variabile, legata a obiettivi di *performance*, da attribuire agli Amministratori investiti di particolari cariche, dando mandato al Consiglio di Amministrazione di ripartirlo fra gli Amministratori in considerazione dell'attività prestata a favore della Società.

L'Assemblea del 28 aprile 2023 ha inoltre deliberato l'introduzione, nello statuto sociale, della figura del Presidente Onorario, e in pari data il Consiglio di Amministrazione ha attribuito detta carica al prof. Marco Claudio Vitale, membro esterno al Consiglio.

Nella stessa riunione del 28 aprile 2023, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto altresì alla nomina dei componenti dei tre comitati istituiti al suo interno, individuati, in particolare:

- per il Comitato Controllo e Rischi negli amministratori, signori Stefano Paleari (indipendente con funzione di Presidente), Anna Gervasoni (indipendente) e Laura Oliva (non esecutivo);
- per il Comitato Remunerazioni e Nomine negli amministratori, signori Stefano Paleari (indipendente con funzione di Presidente), Anna Gervasoni (indipendente) e Roberta Pierantoni (non esecutivo).
- per il Comitato Indipendenti, negli amministratori indipendenti, signori Stefano Paleari (con funzione di Presidente), Raffaella Cagliano e Carlo Paris.

### 1.1.1 *Compensi fissi degli Amministratori Esecutivi e degli Amministratori non Esecutivi*

In coerenza con quanto stabilito dalla Politica di Remunerazione 2023 approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2023, il Consiglio di Amministrazione in data 12 maggio 2023 – su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, tenuto conto dell'importo complessivo annuo massimo deliberato dall'Assemblea medesima per la remunerazione fissa di tutti gli Amministratori – ha attribuito i seguenti compensi:

- a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione un compenso annuo fisso di Euro 25.000,00 *pro rata temporis* per tutta la durata del mandato triennale 2023-2025;
- al Presidente del Consiglio di Amministrazione e CEO, Matteo Liberali:
  - (i) un compenso annuo fisso di Euro 175.000,00, per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, ulteriore rispetto al compenso base fisso di 25.000,00 *pro rata temporis* attribuito per la carica di consigliere;
  - (ii) un compenso annuo fisso di Euro 525.000,00, per la qualifica di CEO, per le deleghe che gli sono state attribuite *ex art. 2389, comma 3°, cod. civ.*;
- al Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione, Pier Luigi Faggioli:
  - (i) un compenso annuo fisso di Euro 25.000,00, per la carica di Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione, ulteriore rispetto al compenso base fisso di 25.000,00 *pro rata temporis* attribuito per la carica di consigliere, nonché
  - (ii) un compenso annuo fisso di Euro 235.000,00, per le deleghe che gli sono state attribuite in società controllate aventi rilevanza strategica ;
- al Consigliere con Deleghe, CSDO, Michele Faggioli:
  - (i) un compenso annuo fisso di Euro 525.000,00, ulteriore rispetto al compenso base fisso di 25.000,00 per la carica di consigliere, per le deleghe che gli sono state attribuite *ex art. 2389, comma 3°, cod. civ.*;
- al Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine e del Comitato Controllo e Rischi un compenso annuo fisso per ciascun incarico di Euro 11.000,00 *pro rata temporis* per tutta la durata del mandato triennale 2023-2025;
- a ciascuno degli altri due membri del Comitato Remunerazioni e Nomine e del Comitato Controllo e Rischi un compenso annuo fisso di Euro 8.000,00 *pro rata temporis* per tutta la durata del mandato triennale 2023-2025;
- al Presidente del Comitato Indipendenti un compenso annuo di Euro 5.500,00 *pro rata temporis* per tutta la durata del mandato triennale 2023-2025;
- a ciascuno degli altri due membri del Comitato Indipendenti un compenso annuo fisso di Euro 4.000,00 *pro rata temporis* per tutta la durata del mandato triennale 2023-2025.

Dunque, per l'intero esercizio 2025:

- Matteo Liberali (Presidente/CEO) ha maturato complessivamente a titolo di componente fissa annuale i seguenti compensi:
  - Euro 25.000,00 per la sua carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
  - Euro 175.000,00 come compenso aggiuntivo per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione;
  - Euro 525.000,00 come compenso aggiuntivo per la carica di CEO.

- Pier Luigi Faggioli (Vice-Presidente) ha maturato complessivamente a titolo di componente fissa annuale i seguenti compensi:
  - Euro 25.000,00 per la sua carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
  - Euro 25.000,00 come compenso aggiuntivo per la carica di Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione;
  - Euro 235.000,00 come compenso aggiuntivo, per le deleghe attribuite in società controllate aventi rilevanza strategica ;
- Michele Faggioli (CSDO) ha maturato complessivamente a titolo di componente fissa annuale i seguenti compensi:
  - Euro 25.000,00 per la sua carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
  - Euro 525.000,00 come compenso aggiuntivo per la carica di CSDO;
- Stefano Paleari ha maturato i seguenti compensi:
  - Euro 25.000,00 per la sua carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
  - Euro 27.500,00 per la carica di Presidente del Comitato Remunerazioni e Nomine, del Comitato Controllo e Rischi, nonché del Comitato Indipendenti;
- Anna Gervasoni ha maturato i seguenti compensi:
  - Euro 25.000,00 per la sua carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
  - Euro 16.000,00 per la carica di membro del Comitato Remunerazioni e Nomine nonché del Comitato Controllo e Rischi;
- Laura Oliva ha maturato i seguenti compensi:
  - Euro 25.000,00 per la sua carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
  - Euro 8.000,00 per la carica di membro del Comitato Controllo e Rischi;
- Roberta Pierantoni ha maturato i seguenti compensi:
  - Euro 25.000,00 per la sua carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
  - Euro 8.000,00 per la carica di membro del Comitato Remunerazioni e Nomine;
- Raffaella Cagliano e Carlo Paris hanno maturato ciascuno i seguenti compensi:
  - Euro 25.000,00 per la sua carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
  - Euro 4.000,00 per la carica di membro del Comitato Remunerazioni e Nomine;
- Fabio Liberali ha maturato i seguenti compensi:

- Euro 25.000,00 per la sua carica di componente del Consiglio di Amministrazione.

### 1.1.2 *Compensi variabili degli Amministratori Esecutivi*

In relazione all'esercizio 2025, il Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, tenuto conto dell'importo complessivo annuo massimo deliberato dall'Assemblea del 28 aprile 2023 per la remunerazione variabile, legata ad obiettivi di *performance*, da attribuire agli Amministratori investiti di particolari cariche – ha deliberato:

- con riferimento al Presidente del Consiglio di Amministrazione e CEO, dott. Matteo Liberali:

(i) nella seduta del 13 marzo 2025, di attribuire un MBO (per un valore potenziale massimo di Euro 450.000,00), legato al raggiungimento dei seguenti obiettivi quantitativi:

- EBITDA consolidato (con un peso del 50%);
- FATTURATO consolidato (con un peso del 10%);
- RAPPORTO POSIZIONE FINANZIARIA NETTA /EBITDA (dati consolidati, con un peso del 25%);
- Riduzione emissioni *Scope 1* e *Scope 2* in rapporto all'EBITDA consolidato (con un peso del 5%);
- INCIDENTALITA' GRUPPO (con un peso del 5%);
- INCIDENTALITA' ITALIA (con un peso del 2,5%);
- INCIDENTALITA' EUROPA (con un peso del 2,5%);

(ii) e, nella seduta del 12 maggio 2023, di attribuire un LTI per il triennio 2023-2025 (per un valore potenziale massimo di Euro 170.000,00) legato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- EBITDA consolidato (valore cumulato triennale, con un peso del 50%);
- FATTURATO consolidato (valore cumulato triennale, con un peso del 20%);
- RAPPORTO POSIZIONE FINANZIARIA NETTA – PFN/EBITDA (valore medio del triennio e valore 2025, con un peso del 15%);
- EBITDA ZYKLUS Cumulato 2023-2025 rispetto all'EBITDA ZYKLUS Target Cumulato (con un peso del 5%);
- Riduzione emissioni *Scope 1* e *Scope 2* a parità di EBITDA consolidato (con un peso del 10%).

- Con riferimento al Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione, Pier Luigi Faggioli:

(i) nella seduta del 13 marzo 2025, di attribuire un MBO (per un valore potenziale massimo di Euro 290.000,00), legato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- EBITDA consolidato (con un peso del 50%);
- FATTURATO consolidato (con un peso del 10%);
- RAPPORTO POSIZIONE FINANZIARIA NETTA /EBITDA (dati consolidati, con un peso del 25%);
- Riduzione emissioni *Scope 1* e *Scope 2* a parità di EBITDA consolidato (con un peso del 5%);
- INCIDENTALITA' GRUPPO (con un peso del 5%);
- INCIDENTALITA' ITALIA (con un peso del 2,5%);
- INCIDENTALITA' EUROPA (con un peso del 2,5%).

- Con riferimento al Consigliere con Deleghe, CSDO, Michele Faggioli:
  - (i) nella seduta del 13 marzo 2025, di attribuire un MBO (per un valore potenziale massimo di Euro 450.000,00), legato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
    - EBITDA consolidato (con un peso del 50%);
    - FATTURATO consolidato (con un peso del 10%);
    - RAPPORTO POSIZIONE FINANZIARIA NETTA/EBITDA (dati consolidati, con un peso del 15%);
    - Riduzione emissioni *Scope 1* e *Scope 2* in rapporto all'EBITDA consolidato (con un peso del 10%);
    - INCIDENTALITA' GRUPPO (con un peso del 10%);
    - INCIDENTALITA' ITALIA (con un peso del 2,5%);
    - INCIDENTALITA' EUROPA (con un peso del 2,5%).
  - (ii) e, nella seduta del 12 maggio 2023, di attribuire un LTI per il triennio 2023-2025 (per un valore potenziale massimo di Euro 170.000,00) legato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
    - EBITDA consolidato (valore cumulato triennale, con un peso del 50%);
    - FATTURATO consolidato (valore cumulato triennale, con un peso del 20%);
    - RAPPORTO POSIZIONE FINANZIARIA NETTA/EBITDA (valore medio del triennio e valore 2025, con un peso del 15%);
    - EBITDA ZYKLUS Cumulato 2023-2025 rispetto all'EBITDA ZYKLUS Target Cumulato (con un peso del 5%);
    - Riduzione emissioni *Scope 1* e *Scope 2* a parità di EBITDA consolidato (con un peso del 10%).

Sulla base delle *performance* riscontrate, per l'intero esercizio 2025:

- Matteo Liberali (Presidente/CEO) ha maturato complessivamente
  - (i) a titolo di componente variabile annuale (MBO) il seguente compenso:
    - Euro 364.027,90;
  - (ii) a titolo di componente variabile di medio-lungo termine (LTI 2023-2025) il seguente compenso:
    - Euro 142.733,40;
- Pier Luigi Faggioli (Vice-Presidente) ha maturato complessivamente
  - (i) a titolo di componente variabile annuale (MBO) il seguente compenso:
    - Euro 234.596,05;
- Michele Faggioli (CSDO) ha maturato complessivamente
  - (i) a titolo di componente variabile annuale (MBO) il seguente compenso:
    - Euro 345.972,36;
  - (ii) a titolo di componente variabile di medio-lungo termine (LTI 2023-2025) il seguente compenso:
    - Euro 142.733,40.

\*\*\*\*

Il valore finale del MBO è stato assegnato dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2026, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, per quanto riguarda il Presidente/CEO e il Vice Presidente, con un valore percentuale medio pari al 93,03% del valore *target*, e per quanto riguarda il CSDO, con un valore percentuale medio pari all'88,42% del valore *target*.

Con riguardo al Piano LTI 2023-2025, gli obiettivi di *performance* previsti per il terzo anno del Piano, sono stati raggiunti, sia per il Presidente/CEO, sia per il CSDO, con un valore percentuale pari al 96,97%; pertanto, si è provveduto ad accantonare in bilancio le quote relative.

Sono stati inoltre riconosciuti *benefit* non monetari: a Matteo Liberali per un valore equivalente ad Euro 7.869,89; a Pier Luigi Faggioli per un valore equivalente ad Euro 6.320,28; a Michele Faggioli per un valore equivalente ad Euro 7.869,89.

Sulla base degli elementi sopra indicati, la remunerazione fissa complessiva corrisposta:

- al Presidente/CEO per l'esercizio 2025 è risultata essere pari a 1,42 volte la remunerazione variabile (costituita dal MBO e dal LTI) maturata nello stesso esercizio.

In particolare, con riferimento alla sola remunerazione fissa corrisposta per la carica di CEO per l'esercizio 2025, questa è risultata essere pari a 1,03 volte la remunerazione variabile (costituita dal MBO e dal LTI) maturata nello stesso esercizio;

- al Vice-Presidente, anche per le deleghe attribuite per l'esercizio 2025 è risultata essere pari a 1,11 volte la remunerazione variabile (costituita dal MBO) maturata nello stesso esercizio;

In particolare, con riferimento alla sola remunerazione fissa corrisposta per la delega attribuita per l'esercizio 2025, questa è risultata essere pari a 0,92 volte la remunerazione variabile (costituita dal MBO) maturata nello stesso esercizio;

- al CSDO per l'esercizio 2025 è risultata essere pari a 1,12 volte la remunerazione variabile (costituita dal MBO e dal LTI) maturata nello stesso esercizio;
- In particolare, con riferimento alla sola remunerazione fissa corrisposta per le deleghe attribuite per l'esercizio 2025, questa è risultata essere pari a 1,06 volte la remunerazione variabile (costituita dal MBO e dall'LTI) maturata nello stesso esercizio.

\*\*\*

Con riguardo alle componenti variabili della remunerazione maturate dagli Amministratori Esecutivi nell'esercizio 2025, si precisa che, al fine di tutelare la riservatezza di informazioni commercialmente sensibili e di dati previsionali non pubblicati, la Società non fornisce informazioni in merito ai valori degli obiettivi di *performance* raggiunti in confronto con quelli previsti. Tale scelta si rende necessaria in considerazione del fatto che LU-VE S.p.A. è l'unica società europea del suo settore con azioni negoziate su un mercato regolamentato dell'Unione Europea; essendo, pertanto, anche l'unica società del suo settore soggetta agli obblighi di *disclosure* previsti dalla Direttiva SHRD II come recepita nel nostro ordinamento, e non essendo invece la diffusione di dette informazioni al pubblico richiesta ai suoi *competitor*, la *disclosure* di tali informazioni consentirebbe a questi ultimi un vantaggio competitivo che potrebbe arrecare un danno al *business* della Società.

Con riferimento agli MBO, il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2026, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha verificato che:

- il Fatturato ha superato l' *entry point*, ma non ha raggiunto il *target*;
- l'EBITDA ha superato l' *entry point*, ma non ha raggiunto il *target*;
- il rapporto PFN/EBITDA ha superato il target, ma non ha raggiunto la *overperformance*;
- l'incidentalità non ha raggiunto l' *entry point* né a livello Gruppo, né con riferimento agli stabilimenti italiani e né con riferimento agli stabilimenti europei;
- la riduzione delle emissioni *Scope 1* e *Scope 2* in rapporto con EBITDA ha raggiunto la *overperformance*.

Con riferimento al LTI, il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2026, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha verificato, con riferimento all'anno 2025, che:

- il Fatturato ha superato l' *entry point*, ma non ha raggiunto il *target*;
- l'EBITDA ha superato il *target*, ma non ha raggiunto l' *overperformance*;
- il rapporto PFN/EBITDA ha raggiunto l' *overperformance*;
- l'EBITDA della controllata LU-VE US non ha raggiunto l' *entry point*;
- la riduzione delle emissioni *Scope 1* e *Scope 2* in rapporto con EBITDA ha raggiunto la *overperformance*.

Con riguardo al piano LTI 2023-2025, si ricorda che il 31 dicembre 2025 si è concluso il c.d. *vesting period*. Il Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2026, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, per quanto riguarda il Presidente/CEO e il CSDO, ha verificato, con riferimento ai valori cumulati che:

- il Fatturato ha raggiunto l' *entry point*, ma non il *target*;
- l'EBITDA ha superato il *target*, ma non ha raggiunto l' *overperformance*;
- il rapporto PFN/EBITDA ha raggiunto l' *overperformance*;
- l'EBITDA della controllata LU-VE US non ha raggiunto l' *entry point*;
- la riduzione delle emissioni *Scope 1* e *Scope 2* in rapporto con EBITDA consolidato ha raggiunto la *overperformance*.

È stato pertanto definito nel valore di 95,72% la percentuale media di raggiungimento dei valori a *target* nel triennio e si è determinato in Euro 422.663,16 l'ammontare complessivo maturato per il Presidente/CEO e per il CSDO, che sarà erogato nel corso del 2026 alle scadenze previste nel Regolamento del Piano LTI 2023-2025 e alle ulteriori condizioni previste dal Regolamento stesso.

Sulla base della proposta complessiva formulata dal CRN, in data 13 marzo 2026 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la maturazione dei *bonus* relativi agli MBO 2025 e al LTI 2025 sulla base dei calcoli relativi alle *performance* raggiunte.

Quanto ai compensi corrisposti nell'esercizio 2025 agli Amministratori Esecutivi e agli Amministratori non Esecutivi descritti nella presente Parte Prima, Sezione II della Relazione, si evidenzia che:

- (i) i compensi fissi di tutti gli amministratori (inclusivi del Presidente Onorario) ammontano a Euro 1.827.500,00 (oltre ad Euro 22.060,06 attribuiti agli Amministratori Esecutivi a titolo di benefici non monetari), a fronte di un massimale deliberato dall'Assemblea di Euro 2.000.000,00;

- (ii) i compensi variabili maturati dagli Amministratori Esecutivi (MBO, nonché limitatamente al CEO e al CSDO, LTI anno 2025) ammontano ad un totale di Euro 1.230.063,10 (di cui Euro 944.596,30 per MBO ed Euro 285.466,80 per quota LTI anno 2025), a fronte di un massimale deliberato dall'Assemblea di Euro 2.000.000,00.

## 1.2 Compensi del Presidente Onorario nell'esercizio 2025

Nel rispetto del compenso annuo fisso attribuitogli dal Consiglio di Amministrazione in data 12 maggio 2023, nell'esercizio 2025 è stato erogato al Presidente Onorario un compenso annuo fisso di Euro 25.000,00.

## 1.3 Compensi dei componenti del Collegio Sindacale nell'esercizio 2025

Il Collegio Sindacale in carica nel corso dell'esercizio 2025 è stato nominato dall'Assemblea tenutasi in data 28 aprile 2023 che ha nominato come membri del Collegio i Signori Mara Palacino (con funzioni di Presidente), Paola Mignani e Domenico Angelo Magno Fava attribuendo agli stessi, *pro rata temporis*, un compenso annuo rispettivamente di Euro 45.000,00 lordi per il Presidente e di Euro 30.000,00 lordi per ciascuno dei due sindaci effettivi, tenendo conto delle indicazioni fornite dal Collegio Sindacale uscente nella propria relazione redatta ai sensi delle "Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate" (edizione del 26 aprile 2018), emanate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili facendo riferimento in particolare alla Norma Q.1.6., "Retribuzione"; in tale relazione, il Collegio Sindacale uscente aveva dettagliato le attività svolte, il tempo impiegato tanto per la preparazione dei propri lavori, quanto per le proprie riunioni e per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, dei Comitati endoconsiliari e dell'Assemblea, ai fini di fornire un'indicazione per la definizione dei compensi del nominando Collegio Sindacale.

Nel rispetto di quanto deliberato dall'Assemblea, nell'esercizio 2025 sono stati corrisposti ai membri del Collegio Sindacale i seguenti importi lordi:

- Mara Palacino (Presidente) Euro 45.000,00;
- Paola Mignani e Domenico Angelo Magno Fava Euro 30.000,00 ciascuno.

## 1.4 Compensi del Direttore Generale nell'esercizio 2025

In conformità con la Politica 2025, nell'Esercizio 2025 il Direttore Generale ha maturato:

- (i) a titolo di componente fissa annuale compensi complessivi pari ad Euro 390.000,00;
- (ii) a titolo di componente variabile annuale (MBO) un compenso pari ad Euro 106.121,35, legato al raggiungimento dei seguenti obiettivi quantitativi:
- EBITDA consolidato (con un peso del 50%);
  - FATTURATO consolidato (con un peso del 10%);
  - RAPPORTO POSIZIONE FINANZIARIA NETTA /EBITDA (dati consolidati, con un peso del 25%);
  - Riduzione emissioni *Scope 1* e *Scope 2* in rapporto all'EBITDA consolidato (con un peso del 5%);
  - INCIDENTALITA' GRUPPO (con un peso del 5%);
  - INCIDENTALITA' ITALIA (con un peso del 2,5%);
  - INCIDENTALITA' EUROPA (con un peso del 2,5%);
- (iii) a titolo di componente variabile di medio-lungo termine (LTI) un compenso pari ad Euro 56.730,22 legato al raggiungimento dei seguenti obiettivi quantitativi:

- EBITDA consolidato (valore cumulato triennale, con un peso del 50%);
- FATTURATO consolidato (valore cumulato triennale, con un peso del 20%);
- RAPPORTO POSIZIONE FINANZIARIA NETTA/EBITDA (valore medio del triennio e valore 2025, con un peso del 15%);
- EBITDA ZYKLUS Cumulato 2023-2025 rispetto all'EBITDA ZYKLUS Target Cumulato (con un peso del 5%);
- Riduzione emissioni *Scope 1* e *Scope 2* a parità di EBITDA consolidato (con un peso del 10%).

(iv) un *bonus una tantum* per un importo complessivo di Euro 35.000,00.

Il valore finale del MBO è stato assegnato dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2026, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, con un valore percentuale medio pari al 92,28 % del valore *target*, avendo verificato che:

- il Fatturato ha superato l'*entry point*, ma non ha raggiunto il *target*;
- l'EBITDA ha superato l'*entry point*, ma non ha raggiunto il *target*;
- il rapporto PFN/EBITDA ha superato il *target*, ma non ha raggiunto la *overperformance*;
- l'incidentalità non ha raggiunto l'*entry point* né a livello Gruppo, né con riferimento agli stabilimenti italiani e né con riferimento agli stabilimenti europei;
- la riduzione delle emissioni *Scope 1* e *Scope 2* in rapporto con EBITDA ha raggiunto la *overperformance*.

Con riguardo al Piano LTI 2023-2025, gli obiettivi di *performance* previsti per il terzo anno del Piano, sono stati raggiunti con un valore percentuale pari al 96,97% e, pertanto, si è provveduto ad accantonare in bilancio la quota relativa.

È stato pertanto definito nel valore di 95,72% la percentuale media di raggiungimento dei valori a *target* nel triennio e si è determinato in Euro 155.222,39 l'ammontare complessivo maturato per il Direttore Generale, che sarà erogato nel corso del 2026 alle scadenze previste nel Regolamento del Piano LTI 2023-2025 e alle ulteriori condizioni previste dal Regolamento stesso.

Al Direttore Generale sono stati inoltre riconosciuti *benefit* non monetari per un valore equivalente ad Euro 9.201,06.

Sulla base degli elementi sopra indicati, la remunerazione fissa corrisposta al Direttore Generale per l'esercizio 2025 è risultata essere pari a 2,39 volte la remunerazione variabile (costituita dal MBO e dal LTI) maturata nello stesso esercizio.

## **1.5 Compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio 2025**

In conformità con la Politica 2025, nell'esercizio 2025 gli 8 (otto) dirigenti che sono stati identificati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche<sup>2</sup> hanno maturato cumulativamente:

- (i) a titolo di componente fissa annuale compensi complessivi pari ad Euro 1.252.562,36, (oltre ad Euro 68.306,71 attribuiti a titolo di benefici non monetari), in relazione ai rapporti di lavoro dipendente in qualità di dirigenti della Società ovvero di altra società del Gruppo;

---

<sup>2</sup> Si precisa che i compensi riportati in questo paragrafo sono stati calcolati considerando i compensi corrisposti ai DRS che rivestivano tale qualifica nel corso dell'esercizio 2025 (v. *supra* nota 1 della Sezione I della presente Relazione).

- (ii) a titolo di componente variabile annuale (MBO) compensi complessivi pari ad Euro 289.934,25 in relazione ai rapporti di lavoro dipendente in qualità di dirigenti della Società (a fronte di un importo potenziale per l'esercizio 2025 degli 8 (otto) Dirigenti con Responsabilità Strategiche a *target* di Euro 297.609,29 fino ad un massimo per *overperformance* di Euro 386.892,08);
- (iii) a titolo di *componente variabile di medio-lungo termine* (LTI 2023-2025) compensi complessivi pari ad Euro 182.200,36;

Il valore finale del MBO è stato assegnato a seguito del raggiungimento degli obiettivi di *performance* fissati, con un valore percentuale medio pari al 97,42% del valore *target*.

Con riguardo al Piano LTI 2023-2025, gli obiettivi di *performance* previsti per il terzo anno del Piano, sono stati raggiunti con un valore percentuale pari al 96,97% e, pertanto, si è provveduto ad accantonare in bilancio la quota relativa.

È stato pertanto definito nel valore di 95,72% la percentuale media di raggiungimento dei valori a *target* nel triennio e si è determinato in Euro 451.589,50 l'ammontare complessivo maturato per i DRS, che sarà erogato nel corso del 2026 alle scadenze previste nel Regolamento del Piano LTI 2023-2025 e alle ulteriori condizioni previste dal Regolamento stesso.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno altresì ricevuto compensi complessivi per Euro 201.521,92 come membri di organi amministrativi o di alta direzione di Società controllate e collegate.

Sulla base delle suddette voci, la remunerazione fissa corrisposta cumulativamente ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2025 è risultata essere pari a 3,08 volte la remunerazione variabile (costituita dal MBO e dal LTI) maturata nell'anno. Nel calcolo della remunerazione fissa si è tenuto conto anche dei compensi maturati dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche come membri di organi amministrativi o di alta direzione di Società controllate e collegate; al netto di tali emolumenti, la remunerazione fissa corrisposta cumulativamente ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2025 è pari a 2,65 volte la remunerazione variabile (costituita dal MBO e dal LTI) maturata nell'anno.

Per maggiori informazioni relative alla remunerazione corrisposta ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società nel corso dell'esercizio 2025, nel rispetto di quanto previsto dalla Politica 2025, si rinvia a quanto indicato nelle tabelle della Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione, con evidenza del dettaglio delle singole voci che la compongono.

## **1.6 Informazioni sull'applicazioni di meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile della remunerazione**

Nell'esercizio 2025, non sono state applicate da parte della Società le clausole di "*claw-back*" e di "*malus*" contemplate dalla Politica 2025, che prevedono rispettivamente la eventuale restituzione ovvero la non erogazione in tutto o in parte, delle somme corrisposte a titolo di componente variabile della remunerazione.

## **1.7 Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.**

Nell'esercizio 2025, non sono state deliberate e/o erogate indennità per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro a favore di Amministratori, Direttore Generale e di Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società.

## **1.8 Deroghe alla Politica di Remunerazione 2025**

Per l'anno 2025 non sono state effettuate deroghe alla Politica 2025, approvata dall'Assemblea in data 18 aprile 2025.

## 1.9 Informazioni di confronto

Nel presente paragrafo vengono fornite per gli esercizi 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025, informazioni di confronto tra la variazione annuale: (i) della remunerazione totale di Amministratori e Sindaci, (ii) dei risultati della Società e (iii) della remunerazione annua lorda media dei dipendenti delle società italiane del Gruppo LU-VE.

### 1.9.1 Variazioni annuali dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci

Compensi amministratori e sindaci (inclusiva di eventuali benefit per gli Amministratori Esecutivi)	2021 (Euro)	2022 (Euro)	Var % 2022 vs 2021	2023 (Euro)	Var % 2023 vs 2022	2024 (Euro)	Var % 2024 vs 2023	2025 (Euro)	Var % 2025 vs 2024
Numero componenti CdA	12	12		10		10		10	
Iginio Liberali / Matteo Liberali (Presidente) ****	538.719	568.125	5,46%	198.397	-65,08%	200.000	0,81%	200.000	0,00%
Matteo Liberali (CEO)	903.768	954.387	5,60%	1.060.603	11,13%	1.072.670	1,14%	1.039.631	-3,08%
Pierluigi Faggioli (VicePresidente) *****	499.357	529.435	6,02%	543.402	2,64%	547.989	0,84%	525.916	-4,03%
Michele Faggioli (CSDO)	873.835	927.495	6,14%	1.087.831	17,29%	1.103.005	1,39%	1.050.409	-4,77%
Retribuzione amministratore non esecutivo*	20.000	20.000	0,00%	23.397	16,99%	25.000	6,85%	25.000	0,00%
Retribuzione Presidente CRN/CCR*	8.000	8.000	0,00%	10.038	25,48%	11.000	9,58%	11.000	0,00%
Retribuzione membro CCR/CRN*	6.000	6.000	0,00%	7.359	22,65%	8.000	8,71%	8.000	0,00%
Retribuzione Presidente COMITATO INDIPENDENTI**	-	3.000	NA	4.699	56,62%	5.500	17,06%	5.500	0,00%
Retribuzione membro COMITATO INDIPENDENTI**	-	1.500	NA	3.359	123,93%	4.000	19,09%	4.000	0,00%
Presidente del Collegio Sindacale***	45.000	45.000	0,00%	45.000	0,00%	45.000	0,00%	45.000	0,00%
Sindaco Effettivo	30.000	30.000	0,00%	30.000	0,00%	30.000	0,00%	30.000	0,00%

\* Nel corso dell'esercizio 2023 è intervenuto il rinnovo degli organi sociali: i valori del compenso riportato per il 2023 fanno riferimento all'ipotesi di continuità di carica per l'intero esercizio.

\*\* Si precisa che il compenso del Presidente e dei membri del Comitato Indipendenti non è stato considerato per il 2021 in quanto questo comitato è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione in data 29 giugno 2021. Tale compenso è stato considerato a decorrere dall'esercizio 2022.

\*\*\* A seguito del rinnovo degli organi sociali del 2023, il compenso annuale per il Presidente del Collegio Sindacale non ha subito modifiche, ancorché sia mutata la persona che ricopre tale carica.

\*\*\*\* Si precisa che la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione fino 2022 è riferita al dott. Iginio Liberali e dal 2023 al dott. Matteo Liberali; a tal riguardo, si evidenzia che con decorrenza dalla variazione 2023 vs 2022 deve tenersi in considerazione l'assegnazione della carica di Presidente al già CEO, con conseguente variazione del compenso.

\*\*\*\*\* Si precisa che con decorrenza dalla variazione 2023 vs 2022 deve tenersi conto dell'attribuzione di un nuovo compenso pari ad Euro 25.000,00 per la specifica carica di Vice-Presidente.

### 1.9.2 Variazioni annuali dei risultati del Gruppo

Risultati del Gruppo LU-VE	2021	2022	Var% 2021-2022	2023	Var% 2022-2023	2024	Var% 2023-2024	2025	Var% 2024-2025
Fatturato consolidato (in Euro/mio)	492	618,6	25,73%	617,3	-0,21%	589,1	-4,57%	605,4	2,77%
Fatturato Prodotti (in Euro/mio)	483,1	605	25,23%	606,8	0,30%	581	-4,25%	598,7	3,05%
EBITDA Reported (in Euro/mio)	60,8	75,1	23,52%	78,8	4,93%	82,5	4,70%	87,2	5,70%
EBITDA Adjusted (in Euro/mio)	60,8	78,8	29,61%	80,1	1,65%	82,5	3,00%	88,7	7,52%
PFN (in Euro/mio)	-121,9	-142,3	16,74%	-126,3	-11,24%	-97,5	-22,80%	-72,7	-25,44%
Rapporto PFN/EBITDA Reported	2	1,89	-	1,6	-	1,18	-	0,83	-29,66%
Rapporto PFN/EBITDA Adjusted	2	1,81	-	1,58	-	1,18	-	0,82	-30,51%

Fonte: Relazione Finanziaria Annuale per gli esercizi fino al 2023; Relazione Annuale Integrata per l'esercizio 2024 e i successivi.

### 1.9.3 Variazioni annuali della remunerazione annua lorda media dei dipendenti Gruppo LU-VE Italia

Gruppo LU-VE Italia (inclusiva di eventuali benefit)	2021 (Euro)	Var% 2020-2021	2022 (Euro)	Var% 2021-2022	2023 (Euro)	Var% 2022-2023	2024 (Euro)	Var% 2023-2024	2025 (Euro)	Var% 2024-2025
Retribuzione media complessiva dipendenti	38.350,80	0,45%	38.558,52	0,54%	41.172,54	6,78%	44.190,71	7,33%	45.848,52	3,75%
Numero dei Dipendenti	1022	4,93%	1180	15,46%	1183	0,25%	1135	-4,06%	1081	-4,76%

### 1.9.4 Andamento dei rapporti tra retribuzione Amministratori Esecutivi e RAL Dipendenti

Nella tabella seguente è indicato l'andamento, negli anni 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025, dei rapporti tra (i) la retribuzione degli Amministratori Esecutivi (distinta per il Presidente, il Vice-Presidente, il *Chief Executive Officer* e il *Chief Strategic Development Officer*), degli Amministratori non Esecutivi (considerata cumulativamente) e dei membri del Collegio Sindacale (distinta per il Presidente del Collegio Sindacale e ciascun Sindaco Effettivo) e (ii) la remunerazione media annua lorda dei dipendenti del Gruppo LU-VE Italia.

Rapporto tra retribuzioni	2021	2022	2023 **	2024	2025
Presidente/RAL media *	14,05	14,73	4,82	4,53	4,36
Vice-Presidente/RAL media	13,02	13,73	13,20	12,40	11,47
CEO /RAL media	23,57	24,75	25,76	24,27	22,68
CSDO/RAL media	22,79	24,05	26,42	24,96	22,83
Amministratori non Esecutivi/RAL media	0,52	0,52	0,57	0,57	0,55
Presidente del Collegio Sindacale/RAL media	1,17	1,17	1,09	1,02	0,98
Sindaco Effettivo/RAL media	0,78	0,78	0,73	0,68	0,65

\* Il dato tiene conto della modifica intervenuta alla *governance* della Società nel corso dell'esercizio 2023 che ha visto la concentrazione in capo al CEO anche del ruolo di Presidente; in particolare, il dato indicato si riferisce esclusivamente al compenso per il solo ruolo di Presidente e non include alcun compenso per le deleghe attribuite allo stesso in relazione alla sua carica di CEO.

\*\* Si segnala che, a seguito delle modifiche intervenute alla *governance* della Società a fronte del rinnovo del Consiglio di Amministrazione deliberato dall'Assemblea del 28 aprile 2023, (rappresentate, in particolare, dalla concentrazione in capo del CEO del ruolo di Presidente e dalla diminuzione del numero di amministratori da dodici a dieci), l'importo complessivo dei compensi attribuiti a tutti gli amministratori nell'esercizio 2023 è rimasto in linea con quello dell'anno precedente.

## 1.10 Informativa rispetto al voto espresso dall'assemblea sulla Sezione II della relazione dell'esercizio precedente

Come evidenziato nella tabella di seguito riportata, l'Assemblea del 18 aprile 2025 – alla quale hanno partecipato, per delega, complessivamente n. 136 azionisti che rappresentavano n. 17.774.556 azioni ordinarie pari al 79,941809% del capitale sociale ordinario e n. 31.520.827 voti pari all'86,695736% dell'ammontare complessivo dei diritti di voto attribuiti al capitale – con il 91,83% dei diritti di voto rappresentati in Assemblea (pari al 79,61% del totale dei diritti di voto) si è espressa positivamente con riguardo alla Sezione II della Relazione 2025.

3.2 voto consultivo sui “Compensi corrisposti nell’esercizio 2024” riportati nella Sezione II, ai sensi dell’art. 123-ter, comma 6 del D. Lgs. n. 58/98.

	N. AZIONISTI (PER DELEGA)	N. VOTI	% SU VOTI RAPPRESENTATI	% SU TOTALE DIRITTI DI VOTO
Favorevoli	43	28.945.606	91,830097	79,612778
Contrari	92	2.557.221	8,112798	7,033450
Astenuti	1	18.000	0,057105	0,049508
Non Votanti	0	0	0,000000	0,000000
<b>Totale</b>	<b>136</b>	<b>31.520.827</b>	<b>100,000000</b>	<b>86,695736</b>

Nell’ottica di migliorare ulteriormente la *disclosure* dell’informativa in materia di remunerazione del proprio *management*, anche tenuto conto degli obblighi normativi introdotti dalla Consob in recepimento della SHRD II, la presente Sezione II della Relazione è stata predisposta prestando particolare attenzione a fornire una rappresentazione dettagliata, nonché chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione corrisposta nel corso del 2025 agli Amministratori, ai Sindaci, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

**TABELLA 1 – ALLEGATO 3A, SCHEMA 7-BIS REGOLAMENTO EMITTENTI  
COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI  
E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

## 2. PARTE SECONDA

### 1. Compensi corrisposti nell'esercizio 2025

Nella Tabella seguente sono indicati i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 agli Amministratori, ai Sindaci, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

(A) Name and surname	(B) Office	(C) Period for which the office was held	(D) Expiry of office*	(1) Fixed remuneration	(2) Remuneration for participation in committees	(3) Variable non-equity remuneration		(4) Non-monetary benefits	(5) Other remuneration	(6) Total	(7) Fair value of equity remuneration	(8) Severance pay or termination of employment indemnity
						Bonuses and other incentives	Profit sharing					
Matteo Liberali	Presidente del Consiglio di Amministrazione e CEO	01/01/2025-31/12/2025	Approvazione Bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				725.000,00 <sup>(1)(2)</sup>	0,00	506.761,30 <sup>(3)</sup>		7.869,89		1.239.631,19		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				725.000,00		506.761,30		7.869,89		1.239.631,19		
Pier Luigi Faggioli	Vice Presidente	01/01/2025-31/12/2025	Approvazione Bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				285.000,00 <sup>(1)(2)</sup>	0,00	234.596,05		6.320,28		525.916,33		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				285.000,00		234.596,05		6.320,28		525.916,33		
Michele Faggioli	CSOO	01/01/2025-31/12/2025	Approvazione Bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				550.000,00 <sup>(1)(2)</sup>	0,00	488.705,76 <sup>(3)</sup>		7.869,89		1.046.575,65		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				550.000,00		488.705,76		7.869,89		1.046.575,65		
Raffaella Cagliano	Consigliere	01/01/2025-31/12/2025	Approvazione Bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00 <sup>(1)</sup>	4.000,00 <sup>(2)</sup>					29.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				25.000,00	4.000,00					29.000,00		
Anna Gervasoni	Consigliere	01/01/2025-31/12/2025	Approvazione Bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00 <sup>(1)</sup>	16.000,00 <sup>(2)(3)</sup>					41.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				25.000,00	16.000,00					41.000,00		
Fabio Liberali	Consigliere	01/01/2025-31/12/2025	Approvazione Bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00 <sup>(1)</sup>	0,00			7.062,73	120.420,00 <sup>(2)</sup>	152.482,73		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				25.000,00				7.062,73	120.420,00	152.482,73		
Laura Oliva	Consigliere	01/01/2025-31/12/2025	Approvazione Bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00 <sup>(1)</sup>	8.000,00 <sup>(2)</sup>					33.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				25.000,00	8.000,00					33.000,00		

**TABELLA 1 – ALLEGATO 3A, SCHEMA 7-BIS REGOLAMENTO EMITTENTI  
COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI  
E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

Stefano Paleari	Consigliere	01/01/2025-31/12/2025	Approvazione Bilancio 2025								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00 <sup>1)(1)</sup>	27.500,00 <sup>1)(1) 2)</sup>					52.500,00	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				25.000,00	27.500,00					52.500,00	
Carlo Paris	Consigliere	01/01/2025-31/12/2025	Approvazione Bilancio 2025								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00 <sup>1)(1)</sup>	4.000,00 <sup>1)(1)</sup>					29.000,00	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				25.000,00	4.000,00					29.000,00	
Roberta Pierantoni	Consigliere	01/01/2025-31/12/2025	Approvazione Bilancio 2025								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00 <sup>1)(1)</sup>	8.000,00 <sup>1)(1)</sup>					33.000,00	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				25.000,00	8.000,00					33.000,00	
Marco Vitale	Presidente Onorario	01/01/2025-31/12/2025	Approvazione Bilancio 2025								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00 <sup>1)(1) 2)</sup>						25.000,00	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				25.000,00						25.000,00	
Mara Palacino	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2025-31/12/2025	Approvazione Bilancio 2025								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000,00 <sup>1)(1)</sup>						45.000,00	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				45.000,00						45.000,00	
Paola Mignani	Sindaco Effettivo	01/01/2025-31/12/2025	Approvazione Bilancio 2025								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000,00 <sup>1)(1)</sup>						30.000,00	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				30.000,00						30.000,00	
Domenico A.M. Fava	Sindaco Effettivo	01/01/2025-31/12/2025	Approvazione Bilancio 2025								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000,00 <sup>1)(1)</sup>						30.000,00	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				30.000,00						30.000,00	

**TABELLA 1 – ALLEGATO 3A, SCHEMA 7-BIS REGOLAMENTO EMITTENTI  
COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI  
E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

Ricardo Quattrini	Direttore Generale	01/01/2025-31/12/2025	Approvazione Bilancio 2025							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				390.000,00		197.851,57 <sup>(15)</sup>		9.201,08		597.052,63
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale				390.000,00		197.851,57		9.201,08		597.052,63
Dirigenti Strategici	8	01/01/2025-31/12/2025	Approvazione Bilancio 2025							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.024.334,00		380.752,78 <sup>(16)</sup>		38.391,71		1.443.478,49
(II) Compensi da controllate e collegate				228.228,38		91.381,82		29.915,00	201.521,92 <sup>(17)</sup>	551.047,10
(III) Totale				1.252.562,38		472.134,60		68.306,71	201.521,92	1.994.525,56

*(\*) La data di scadenza e da ritenersi all'Assemblea che approverà il Bilancio relativo all'esercizio indicato*

- (1) a seguito del suo rinnovo deliberato dall'Assemblea del 28/04/2023, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire a ciascun membro del Consiglio un compenso annuo lordo di € 25.000,00 pro rata temporis.
- (2) di cui € 25.000,00 come Consigliere, € 175.000,00 per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione ed € 525.000,00 per la carica di Amministratore Delegato CEO.
- (3) di cui € 142.733,40 quale componente variabile a medio/lungo termine (LTI 2023 -2025) maturata per l'anno 2025.
- (4) di cui € 25.000,00 come Consigliere, € 25.000,00 per la carica di Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione ed € 235.000,00 in qualità di amministratore esecutivo.
- (5) di cui € 25.000,00 come Consigliere ed € 525.000,00 per la carica di Consigliere con deleghe (CSDO).
- (6) A seguito del suo rinnovo deliberato dall'Assemblea del 28/04/2023, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire a ciascuno dei membri del Comitato Remunerazioni e Nomine e del Comitato Controllo e Rischi diverso dal presidente del comitato un compenso annuo fisso di € 8.000,00 pro rata temporis.
- (7) a seguito del suo rinnovo deliberato dall'Assemblea del 28/04/2023, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire a ciascuno dei membri del Comitato Indipendenti diverso dal presidente del comitato un compenso annuo fisso di € 4.000,00 lordi pro rata temporis.
- (8) di cui 8.000,00 come membro Comitato Remunerazione Nomine ed euro 8.000,00 come membro Comitato Controllo e Rischi.
- (9) a titolo di retribuzione lorda annua maturata in relazione al rapporto di lavoro dipendente in essere con LU-VE SpA.
- (10) a seguito del suo rinnovo deliberato dall'Assemblea del 28/04/2023, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire ai Presidenti del Comitato Remunerazioni e Nomine e del Comitato Controllo e Rischi un compenso annuo lordo fisso di € 11.000,00 pro rata temporis.
- (11) a seguito del suo rinnovo deliberato dall'Assemblea del 28/04/2023, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire al Presidente del Comitato Indipendenti un compenso annuo fisso di € 5.500,00 lordi pro rata temporis.
- (12) di cui € 11.000 come Presidente Comitato Remunerazione e Nomine, € 11.000 come Presidente Comitato Controllo e Rischi ed € 5.500 come Presidente Comitato Indipendenti.
- (13) L'Assemblea del 28/04/2023 ha introdotto nello statuto la figura del Presidente Onorario, e, in pari data, il Consiglio di Amministrazione ha nominato a tale carica il prof. Vitale. Nella seduta del 12 maggio 2023, il Consiglio di Amministrazione ha attribuito al Presidente Onorario nominato per il triennio 2023-2025 un compenso annuo fisso di Euro 25.000,00.
- (14) il mandato del Collegio sindacale è stato rinnovato dall'Assemblea del 28/4/2023 che ha confermato un compenso annuo di € 45.000,00 per il Presidente e di € 30.000 per ciascuno dei due sindaci effettivi, da attribuirsi pro rata temporis.
- (15) di cui 58.730,22, a titolo di Componente variabile a medio/lungo termine (LTI 2023 -2025) maturata per l'anno 2025, e 35.000,00, a titolo di bonus una tantum.
- (16) di cui 182.200,38 a titolo di Componente variabile a medio/lungo termine (LTI 2023 -2025) maturata per l'anno 2025.
- (17) A titolo di compensi maturati in relazione ai ruoli di amministrazione e/o di alta dirigenza rivestiti presso società controllate.

**TABELLA 3B – ALLEGATO 3A, SCHEMA 7-BIS REGOLAMENTO EMITTENTI**  
**PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEL DIRETTORE GENERALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI**  
**CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

**2. Piani di incentivazione monetari a favore di componenti dell'organo di amministrazione, del direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Nella Tabella di seguito riportata sono indicati i piani di incentivazione monetari riconosciuti nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 ai componenti dell'organo di amministrazione, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

	A Cognome e nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus
				(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
				Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
	<b>Matteo Liberali</b>	<b>Presidente del Consiglio di Amministrazione e CEO</b>								
1	(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2025	364.027,90						
			LTI 2023-2025		142.733,40	2026			279.929,76	
	(II) Compensi da controllate e collegate									
	(III) Totale			364.027,90	142.733,40				279.929,76	
	<b>Pier Luigi Faggioli</b>	<b>Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione</b>								
2	(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2025	234.596,05						
	(II) Compensi da controllate e collegate									
	(III) Totale			234.596,05						
	<b>Michele Faggioli</b>	<b>CSDO</b>								
3	(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2025	345.972,36						
			LTI 2023-2025		142.733,40	2026			279.929,76	
	(II) Compensi da controllate e collegate									
	(III) Totale			345.972,36	142.733,40				279.929,76	
	<b>Riccardo Quattrini</b>	<b>Direttore Generale</b>								
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2025	106.121,35						
			LTI 2023-2025		56.730,22	2026			98.492,17	
			BONUS 2025						35.000,00	
	(II) Compensi da controllate e collegate									
	(III) Totale			106.121,35	56.730,22				98.492,17	
	<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>	<b>n° 8</b>								
5	(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2025	231.751,00						
			LTI 2023-2025		149.001,78	2026			237.887,37	
	(II) Compensi da controllate e collegate		MBO 2025	58.183,25						
			LTI 2023-2025		33.198,58	2026			31.501,78	
	(III) Totale			289.934,25	182.200,36		-	-	269.389,15	

**TABELLE 1 E 2- ALLEGATO 3A, SCHEMA 7-TER REGOLAMENTO EMITTENTI**  
**PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON**  
**RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

**3. Partecipazioni detenute al 31 dicembre 2025**

Nella Tabella di seguito riportata sono indicate le partecipazioni detenute nel periodo 31 dicembre 2024 – 31 dicembre 2025 in LU-VE S.p.A. e nelle società da essa controllate alla data del 31 dicembre 2025, da Amministratori, Sindaci, Direttore Generale e altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società nonché dai loro coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite.

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31/12/2024)		Numero azioni acquistate nell'esercizio 2025	Numero azioni vendute nell'esercizio 2025	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31/12/2025)
Matteo Liberali	Presidente del Consiglio di Amministrazione e CEO	LU-VE S.p.A.	10.205.562	(pi)	-	-	10.205.562
Pier Luigi Faggioli	Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione	LU-VE S.p.A.	10.000	(pd)	-	-	10.000
Michele Faggioli	CSDO	LU-VE S.p.A.	3.558.272	(pi)	-	-	3.558.272
Fabio Liberali (*)	Consigliere	LU-VE S.p.A.	17.562	(pd)	-	-	17.562
Laura Oliva (*)	Consigliere	LU-VE S.p.A.	2.100	(pd)	-	-	2.100
Dirigenti con responsabilità strategiche (n. 8)		LU-VE S.p.A.	110	(pd)		-	110

Note:

(pd) partecipazione diretta

(pi) partecipazione indiretta