

## NEXT RE SIIQ S.P.A.

SOCIETÀ SOGGETTA AD ATTIVITÀ DI DIREZIONE E COORDINAMENTO DI CPI PROPERTY GROUP S.A.

SEDE LEGALE IN VIA ZARA N. 28 – 00198 ROMA – CAPITALE SOCIALE EURO 63.264.527,93 I.V.

CF/P.IVA/REGISTRO IMPRESE N. 00388570426 – R.E.A. N. 1479336

### RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI AI SENSI DELL'ART. 123-TER DEL D. LGS. 24 FEBBRAIO 1998 N. 58

Signori Azionisti,

in osservanza dell'art. 123-ter D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (“TUF”), come successivamente integrato e modificato, nonché dell'art. 84-*quater* e dell'Allegato 3A al Regolamento Consob n. 11971/1999 (c.d. “**Regolamento Emittenti**”), come successivamente modificato e integrato, il Consiglio di Amministrazione di NEXT RE SIIQ S.p.A. (di seguito anche “**NEXT RE**” o la “**Società**” o l’“**Emittente**”) mette a Vostra disposizione la presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2025, che si compone di due sezioni: (i) l'una, dedicata all'illustrazione della politica di remunerazione (approvata dall'Assemblea dei Soci in data 23 aprile 2024) dei componenti dell'organo di amministrazione, del direttore generale (ove nominato) e dei dirigenti con responsabilità strategiche e – fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 cod. civ. – dei componenti dell'organo di controllo con riferimento agli esercizi 2024-2026, nonché delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica; (ii) l'altra, volta a fornire un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, evidenziandone la coerenza con la politica di remunerazione della Società adottata per gli esercizi 2024-2026, nonché a descrivere analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2025 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al direttore generale (ove nominato) e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

In considerazione di quanto precede, si precisa che l'Assemblea dei Soci chiamata ad approvare il bilancio 2025 sarà chiamata ad esprimere il proprio voto consultivo esclusivamente sulla seconda sezione della Relazione prevista dall'art. 123-ter, comma 4 del TUF; tale deliberazione non sarà vincolante ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del TUF.

Si precisa che la presente Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti è stata esaminata ed approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 20 marzo 2026, ed è disponibile presso la sede legale e sul sito *internet* della Società all'indirizzo [www.nextresiiq.it](http://www.nextresiiq.it), nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato 1Info all'indirizzo [www.1info.it](http://www.1info.it).

**SEZIONE I**

La presente sezione illustra la “*Politica di Remunerazione e Procedure per l’attuazione in NEXT RE SIIQ S.p.A.*” con riferimento agli esercizi 2024–2026, adottata dal Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato Indipendenti – nella riunione consiliare del 12 marzo 2024 e approvata dall’Assemblea degli Azionisti nell’adunanza del 23 aprile 2024 (nel seguito anche “**Politica di Remunerazione**”); la Politica di Remunerazione è volta a definire le linee guida che tutti gli organi societari coinvolti devono osservare al fine di determinare le remunerazioni degli Amministratori (e in particolare degli Amministratori esecutivi), del Direttore Generale (ove nominato), dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche della Società e – fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 cod. civ. – dei Sindaci della Società.

La Politica di Remunerazione, adottata dalla Società, e più in generale ogni modifica alla stessa, è definita dal Consiglio di Amministrazione, con l’ausilio del Comitato Indipendenti che ha funzioni istruttorie, propositive e consultive in materia di remunerazione, e viene sottoposta all’approvazione dell’Assemblea Ordinaria degli Azionisti della Società nel rispetto di quanto prescritto dall’art. 123-ter del TUF.

Ai sensi dell’art. 123-ter, comma 3-ter del TUF, la Politica di Remunerazione approvata dall’Assemblea degli Azionisti è vincolante e – salvo quanto previsto nel prosieguo – deve essere rispettata dai competenti organi sociali della Società. In presenza di circostanze eccezionali è ammessa la possibilità di derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione, nel rispetto delle condizioni previste dal paragrafo Q.

La Politica di Remunerazione ha una durata massima di tre esercizi, secondo quanto deliberato dall’Assemblea degli Azionisti che l’ha approvata, e la relativa efficacia termina in ogni caso alla data di approvazione assembleare di una nuova Politica di Remunerazione sottoposta dal Consiglio di Amministrazione. Resta in ogni caso ferma la facoltà del Consiglio di Amministrazione di sottoporre all’Assemblea una nuova Politica di Remunerazione e/o ogni modifica ritenuta opportuna anche prima della scadenza della validità della Politica di Remunerazione in corso già approvata dall’Assemblea.

La Politica di Remunerazione illustrata nella presente Relazione ha una durata pari a tre esercizi (2024-2025-2026) e, come anticipato, è stata approvata dall’Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2024.

**(A) Organi coinvolti nella predisposizione e approvazione ed eventuale revisione della Politica di Remunerazione.**

Secondo la procedura approvata dalla Società, gli organi coinvolti nell'adozione, nell'attuazione e nella revisione della Politica di Remunerazione sono (secondo le rispettive competenze, stabilite in conformità con le disposizioni di legge o di regolamento vigenti, e con le raccomandazioni stabilite nel Codice di *Corporate Governance* delle Società Quotate): a) l'Assemblea dei Soci; b) il Consiglio di Amministrazione; c) il Comitato Indipendenti; d) gli organi delegati; e) il Collegio Sindacale.

In materia di remunerazioni, l'**Assemblea dei Soci**:

- a) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato esecutivo, ove costituito, nonché dei Sindaci, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), cod. civ.; tali compensi sono stabiliti in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società. Ai sensi dell'art. 2402 cod. civ., il compenso annuale spettante ai Sindaci effettivi è determinato dall'Assemblea all'atto della nomina del Collegio Sindacale e per l'intero periodo di durata del relativo ufficio. In occasione del rinnovo degli organi di amministrazione e di controllo, il Consiglio di Amministrazione si astiene dal formulare specifiche proposte in merito e raccomanda agli Azionisti di formulare, nell'ambito delle liste presentate per la nomina del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, le proposte sui compensi base annuali da attribuire agli Amministratori ed ai componenti dell'eventuale Comitato Esecutivo e sui compensi annuali da attribuire ai Sindaci effettivi, fermo restando la possibilità di includere nella relazione *ex art. 125-ter* del TUF gli orientamenti in materia di compensi formulati dall'organo di controllo uscente;
- b) approva la politica di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, del Direttore Generale (ove nominato) e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, ed illustra nella prima sezione della Relazione sulla politica di remunerazione sui compensi corrisposti predisposta dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, TUF; la deliberazione è vincolante ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter, TUF, e gli esiti della votazione devono essere resi noti al mercato ai sensi dell'art. 125-*quater*, comma 2, TUF;
- c) riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche retributive e delibera in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti predisposta dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, TUF; la deliberazione non è vincolante e gli esiti della votazione devono essere resi noti al mercato ai sensi dell'art. 125-*quater*, comma 2, TUF;

d) delibera sui piani di remunerazione basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi il Direttore generale (ove nominato) e i Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF.

In materia di remunerazioni, il **Consiglio di Amministrazione**:

a) definisce, su proposta del Comitato Indipendenti, la politica per la remunerazione degli Amministratori – e in particolare degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche – del Direttore Generale (ove nominato) e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e – fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 cod. civ. – dei Sindaci e la sottopone all'approvazione dell'Assemblea;

b) determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato Indipendenti, nonché – sempre su proposta del menzionato Comitato – la remunerazione del Direttore Generale (ove nominato), nel rispetto della politica di remunerazione approvata dall'Assemblea (e, se del caso, delle condizioni per la relativa deroga); la proposta riguardante la remunerazione di Amministratori che siano anche componenti del Comitato Indipendenti è formulata da un Amministratore indipendente (o, in mancanza, da un Amministratore non esecutivo) che non sia parte del Comitato stesso;

c) approva la Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, ai sensi dell'art. 123-*ter* TUF, che deve essere pubblicata almeno ventuno giorni prima dell'Assemblea dei Soci prevista dall'art. 2364, comma 2, cod. civ.;

d) predispose, con l'ausilio del Comitato Indipendenti, i piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF; in assenza del Comitato Indipendenti, il Consiglio predispose i piani sentiti gli Amministratori indipendenti;

e) attua i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, insieme con – o con l'ausilio del – Comitato Indipendenti, su delega dell'Assemblea dei Soci; in assenza del Comitato Indipendenti il Consiglio attua i piani sentiti gli amministratori indipendenti;

f) costituisce al proprio interno un comitato endoconsiliare con funzioni istruttorie, propositive e consultive in materia di remunerazione; un componente del comitato deve possedere una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria; il Consiglio valuta le competenze del soggetto al momento della nomina.

In materia di remunerazioni, il **Comitato Indipendenti**:

a) formula proposte al Consiglio di Amministrazione sulla adozione della politica per la remunerazione degli Amministratori – in particolare di quelli esecutivi e degli altri amministratori

investiti di particolari cariche – del Direttore Generale (ove nominato) e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 cod. civ., dei Sindaci;

b) presenta al Consiglio le proposte sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e di quelli che ricoprono particolari cariche e del Direttore Generale (ove nominato), nonché – sentiti gli organi delegati – sulla corretta individuazione e fissazione di adeguati obiettivi di *performance*, che consentono il calcolo della componente variabile della loro retribuzione, nel rispetto della politica di remunerazione approvata dall'Assemblea (salvo che ricorrano le condizioni per la relativa deroga); la proposta riguardante la remunerazione di Amministratori che siano anche componenti del Comitato Indipendenti è formulata da un Amministratore indipendente (o, in mancanza, da un Amministratore non esecutivo) che non sia parte del Comitato medesimo;

c) coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione ed attuazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari;

d) valuta periodicamente l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica di remunerazione, e si avvale delle informazioni fornite dagli organi delegati e dal Direttore Generale (ove nominato) qualora la valutazione riguardi le remunerazioni dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche;

e) formula al Consiglio di Amministrazione qualsiasi proposta in materia di remunerazione;

f) monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione, valutando tra l'altro l'effettivo raggiungimento dei *target di performance*; valuta, ove del caso, l'eventuale applicazione dei meccanismi di *claw-back*;

g) riferisce agli Azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni; a tal fine, all'Assemblea annuale dei Soci è raccomandata la presenza del Presidente del Comitato Indipendenti;

h) qualora lo ritenga necessario od opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, si avvale di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive; gli esperti devono essere indipendenti e, pertanto, a titolo esemplificativo, non devono esercitare attività rilevante a favore del dipartimento per le risorse umane della Società, degli Azionisti di controllo della Società, o degli Amministratori, del Direttore Generale (ove nominato) o dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società. L'indipendenza dei consulenti esterni viene verificata dal Comitato Indipendenti prima del conferimento del relativo incarico;

i) svolge i compiti che, in conformità con la normativa regolamentare di volta in volta vigente, gli sono attribuiti ai sensi della “*Procedura sulle operazioni con parti correlate*” di volta in volta vigente con riferimento alle operazioni con parti correlate non esenti riguardanti la remunerazione degli Amministratori e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

In materia di remunerazioni, gli **organi delegati** (per tali intendendosi i membri del Consiglio di Amministrazione della Società che siano titolari di deleghe di potere individuale) e il Direttore Generale (ove nominato):

- a) coadiuvano il Comitato Indipendenti nell'elaborazione delle proposte sulla fissazione degli obiettivi di *performance* ai quali legare la corresponsione della componente variabile della loro retribuzione;
- b) sottopongono al Comitato Indipendenti i progetti di piani di compensi basati su strumenti finanziari o, se del caso, coadiuvano tale organo nella elaborazione dei medesimi;
- c) forniscono al Comitato Indipendenti ogni informazione utile affinché tale organo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica di remunerazione, con particolare riguardo alle remunerazioni dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- d) attuano la politica di remunerazione della Società, approvata dall'Assemblea.

In materia di remunerazioni, il **Collegio Sindacale** svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale:

- a) formula i pareri richiesti dalla legge e, 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.; nell'esprimere il parere verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato Indipendenti al Consiglio di Amministrazione, con la politica di remunerazione approvata dall'Assemblea;
- b) è opportuno che il Presidente del Collegio Sindacale – oppure altro Sindaco da lui designato – partecipi alle riunioni del Comitato Indipendenti.

**(B) Comitato Indipendenti. Ulteriori misure per evitare o gestire i conflitti di interesse.**

Il Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 16 maggio 2023 ha costituito al proprio interno il Comitato Indipendenti, attribuendo al medesimo le funzioni istruttorie, consultive e propositive in materia di nomine, remunerazione, controllo, rischi, operatività con parti correlate, investimenti e disinvestimenti previste dal Codice di *Corporate Governance* ed ha altresì approvato, nel contesto della medesima riunione consiliare, il “*Regolamento del Comitato Indipendenti*” che disciplina la composizione, i compiti, le regole e le modalità di funzionamento del medesimo Comitato, come prescritto dall'art. 3, raccomandazione 11, del Codice di *Corporate Governance*.

Il Comitato Indipendenti è composto da non meno di 3 Amministratori indipendenti; almeno un membro deve possedere una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria

o di politiche retributive ed almeno uno dei membri deve essere in possesso di una adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi, da valutarsi da parte del Consiglio al momento della nomina.

Alla data di approvazione della presente Relazione, il Comitato Indipendenti è composto dai seguenti Amministratori non esecutivi e indipendenti ai sensi degli artt. 147-ter, comma 4 e 148, comma 3 del TUF, dell'art. 2, raccomandazione 7, del Codice di *Corporate Governance* e dell'art. 16 del Regolamento adottato con Delibera Consob n. 20249/2017 (“**Regolamento Mercati**”): Luca Matrigiani (Presidente), Camilla Giugni e Eleonora Linda Lecchi.

Le riunioni del Comitato sono regolarmente verbalizzate.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni nei termini di volta in volta stabiliti dal Consiglio; il Comitato, in relazione ai compiti che dovranno essere espletati, potrà attingere dalle risorse che la Società metterà a disposizione su sua richiesta, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione o dal suo Presidente, fermo restando quanto prescritto in materia di operazioni con parti correlate.

Le riunioni del Comitato sono presiedute dal suo Presidente e, in sua assenza o impedimento, dal componente più anziano d'età. Per la validità delle deliberazioni del Comitato è richiesta la presenza della maggioranza dei rispettivi membri in carica; le deliberazioni sono prese a maggioranza assoluta dei presenti, ed in caso di parità prevale il voto di chi presiede la riunione; le riunioni sono validamente costituite anche quando tenute a mezzo di videoconferenza o conferenza telefonica, a condizione che tutti i partecipanti possano essere identificati dal Presidente della riunione e dagli altri intervenuti, che sia loro consentito di seguire la discussione, di intervenire in tempo reale alla trattazione degli argomenti discussi, di ricevere la documentazione e di poterne trasmettere; in tal caso la riunione del Comitato si considera tenuta nel luogo nel quale si trova il Segretario.

Alle riunioni del Comitato possono partecipare, previo invito del Comitato stesso e limitatamente a singoli punti all'ordine del giorno, soggetti che non ne sono membri, inclusi altri componenti del Consiglio o della struttura della Società; alle riunioni del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco da lui designato (possono comunque partecipare anche gli altri Sindaci).

Le competenze del Comitato in materia di remunerazioni sono illustrate nel precedente paragrafo.

Nel corso dell'esercizio 2025 il Comitato Indipendenti ha espletato le sue funzioni, propositive e consultive, in materia di remunerazione procedendo tra l'altro: (i) a valutare

periodicamente l'adeguatezza e la corretta applicazione della politica di remunerazione; (ii) a predisporre, ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. (a) del Regolamento Consob n. 17221/2010 e s.m.i. (“**Regolamento OPC**”), nonché degli artt. 4.2 e 4.3 della “*Procedura sulle Operazioni con Parti Correlate di NEXT RE SIIQ S.P.A.*” della Società (la “**Procedura OPC**”), i pareri relativi ai trattamenti economici di natura variabile (MBO-LTI, come nel seguito definiti) da riconoscere al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, all'Amministratore Delegato e alla Dirigente con responsabilità strategiche nonché ad ulteriori dirigenti e dipendenti della Società; (iii) a predisporre e attuare, nel rispetto della raccomandazione 25 del Codice di *Corporate Governance* e della Politica di Remunerazione, il processo di verifica annuale del raggiungimento degli obiettivi di *performance* delle componenti remunerative incentivanti ai beneficiari della vigente Politica di Remunerazione; (iv) a rendere i propri pareri all'organo amministrativo sulle remunerazioni degli amministratori investiti di particolari cariche.

Per una completa descrizione delle modalità di funzionamento del Comitato Indipendenti si rinvia alla relativa trattazione contenuta nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari per l'esercizio 2025, pubblicata con le medesime modalità della presente Relazione e disponibile sul sito *internet* della Società [www.nextresiiq.it](http://www.nextresiiq.it) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato 1info all'indirizzo [www.1info.it](http://www.1info.it).

Con riguardo alle ulteriori misure volte ad evitare o gestire i conflitti di interesse, si rappresenta che: (i) nessuno degli Amministratori partecipa alle riunioni del Comitato Indipendenti in cui vengono formulate proposte relative alla propria remunerazione; (ii) la Politica di Remunerazione prevede che la proposta riguardante la remunerazione di Amministratori che siano anche componenti del Comitato Indipendenti è formulata da un Amministratore indipendente (o, in mancanza, da un Amministratore non esecutivo) che non sia parte del Comitato medesimo.

### **(C) Rilevanza del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti nella determinazione della Politica di Remunerazione.**

La Politica di Remunerazione si compone di strumenti e logiche, applicati a tutta la popolazione aziendale, volti ad attrarre, motivare e fidelizzare le persone dotate delle qualità professionali necessarie a contribuire al perseguimento degli obiettivi e dei valori aziendali, delle strategie di medio-lungo periodo e della sostenibilità delle attività d'impresa, nel rispetto delle politiche di prudente gestione del rischio.

Nella piena consapevolezza che il successo sostenibile della Società è strettamente collegato alla soddisfazione e alla crescita delle persone che vi lavorano, la Società riconosce tra gli obiettivi

prioritari da perseguire per generare valore nel lungo termine il benessere dei dipendenti, inteso – oltre che come garanzia di adeguate condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – come realizzazione professionale (anche grazie alle politiche di formazione e sviluppo diffuse a tutti i livelli aziendali) e possibilità di conciliare in modo equilibrato vita professionale e vita personale.

La crescita e la valorizzazione delle persone, la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, la creazione di un clima aziendale collaborativo, leale e sinergico e di un ambiente di lavoro stimolante, professionalizzante, meritocratico, sano e sicuro che offra a tutti pari opportunità sulla base del merito e del ruolo organizzativo ricoperto, lo sviluppo delle competenze professionali e manageriali sono le direttrici dell'operato della Società per il perseguimento del successo sostenibile della Società.

La Politica di Remunerazione si basa sui principi di equità, pari opportunità, meritocrazia e competitività rispetto al mercato. La definizione della remunerazione della popolazione aziendale prende in considerazione specifici criteri, tra cui il confronto con il mercato esterno e l'equità interna dell'azienda, le caratteristiche del ruolo organizzativo ricoperto e le responsabilità attribuite, nonché le competenze tecniche e professionali distintive dei dipendenti, sempre in un'ottica di massima obiettività, al fine di evitare forme di discriminazione o situazioni di squilibrio ingiustificato.

La Società rispetta la dignità di ciascuno e offre ai propri dipendenti pari opportunità in tutte le fasi e per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, evitando qualunque forma di discriminazione che possa derivare da differenze di sesso, età, stato di salute, nazionalità, opinioni politiche o religiose.

Si precisa inoltre che la Politica di Remunerazione contempla tra gli obiettivi ai quali legare la corresponsione di una porzione della remunerazione variabile degli organi delegati e dei Dirigenti con responsabilità strategiche anche obiettivi di natura non finanziaria individuati nel contesto del raggiungimento di *target* a livello *inter alia* di condizioni e *standard* di lavoro sostenibili, con particolare riguardo tra l'altro a programmi di *welfare* aziendale, alle iniziative finalizzate a implementare la tutela di salute e sicurezza dei lavoratori e a migliorare il benessere dei dipendenti e il clima aziendale, e ai piani formativi finalizzati a sviluppare le competenze tecniche e professionali dei dipendenti ed a favorire la stabilità e la *retention*.

#### **(D) Esperti indipendenti.**

Nella definizione della Politica di Remunerazione non sono stati richiesti interventi di terzi esperti indipendenti.

## **(E) Finalità, principi generali e durata delle Politiche e Procedure di Remunerazione.**

La Politica di Remunerazione illustrata nella presente sezione della Relazione è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato Indipendenti – nella riunione consiliare del 12 marzo 2024 ed è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2024. La Società, così come previsto dalla delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020 della Consob di recepimento della SHRD 2 (Direttiva UE 2017/828), tiene conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della Politica di Remunerazione, tenendo altresì in adeguata considerazione le raccomandazioni e gli orientamenti del Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A. e del Codice di *Corporate Governance*.

La Politica di Remunerazione illustrata nella presente sezione ha una durata triennale con riguardo agli esercizi 2024-2025-2026 ed ha lo scopo di:

- (i) fissare le modalità di determinazione dei compensi degli Amministratori – e in particolare degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche – del Direttore Generale (ove nominato), dei Dirigenti con responsabilità strategiche dell'Emittente e dei Sindaci nel rispetto delle normative applicabili ed in conformità con la *best practice* nazionale ed internazionale riflessa anche nei principi del Codice di *Corporate Governance*;
- (ii) individuare, in particolare, i soggetti e/o gli organi coinvolti nell'adozione e attuazione delle politiche e delle procedure in materia di remunerazione che – secondo le rispettive competenze – propongono, deliberano e/o determinano i compensi degli Amministratori, del Direttore Generale (ove nominato), dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dei Sindaci, esprimono pareri in materia, o sono chiamati a verificare la corretta attuazione di quanto deliberato o determinato dagli organi competenti;
- (iii) garantire maggiore trasparenza in tema di remunerazioni nei confronti degli investitori, sia attuali che potenziali, attraverso una adeguata formalizzazione (a) dei relativi processi decisionali, e (b) dei criteri ispiratori delle Politiche di Remunerazione;
- (iv) responsabilizzare i diversi organi competenti coinvolti nella definizione dei compensi degli Amministratori, del Direttore Generale (ove nominato), dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dei Sindaci;
- (v) contribuire alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi di lungo termine e alla sostenibilità dell'attività d'impresa esercitata dalla Società tenendo conto delle condizioni di lavoro e del benessere dei dipendenti.

La Politica di Remunerazione intende garantire remunerazioni sufficienti ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di specifiche competenze e qualità professionali all'interno

dell'azienda, favorendo una gestione di successo e la competitività della Società medesima nel lungo periodo.

Con la formalizzazione della Politica di Remunerazione, la Società intende garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione, assicurando che i sistemi retributivi riferiti – in particolare – agli Amministratori esecutivi, al Direttore Generale (ove nominato) e ai Dirigenti con responsabilità strategiche contribuiscano al perseguimento degli obiettivi e dei valori aziendali, delle strategie di medio-lungo periodo e della sostenibilità delle attività d'impresa, nel rispetto delle politiche di prudente gestione del rischio.

La Politica di Remunerazione deve perseguire l'allineamento degli interessi degli Amministratori, del Direttore Generale (ove nominato), dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dei Sindaci e il conseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholders* rilevanti per la Società, e – contestualmente – l'adozione per gli Amministratori esecutivi, per il Direttore Generale (ove nominato) e per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche di forme di retribuzione incentivanti, in danaro o basate su strumenti finanziari, collegate ad obiettivi di *performance* aziendali, che tengano conto dei rischi assunti, delle condizioni di lavoro dei dipendenti e del capitale necessario a fronteggiare l'attività d'impresa.

La Politica di Remunerazione raccomanda la fissazione degli obiettivi in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro che sarebbero potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità dell'attività d'impresa e/o la capacità della Società di generare profitto nel lungo termine.

#### **(F) Politiche e Procedure di Remunerazione: componenti fisse e variabili.**

In linea generale, la Politica di Remunerazione adottata dal Consiglio di Amministrazione della Società – su proposta del Comitato Indipendenti – nella riunione consiliare del 12 marzo 2024 e approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 23 aprile 2024 stabilisce, con riferimento alle componenti fisse e variabili della remunerazione, quanto segue.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2389, comma 1, cod. civ. e dall'art. 21 dello Statuto sociale, per la durata dell'incarico ai componenti del Consiglio di Amministrazione spetta il rimborso delle spese ed un compenso base fisso annuale nella misura fissata dall'Assemblea; nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2389, comma 3, cod. civ., agli Amministratori investiti di particolari cariche spetta altresì un compenso annuale aggiuntivo fissato avuto riguardo alle cariche assegnate, alle deleghe e responsabilità attribuite, e all'eventuale partecipazione ai Comitati endoconsiliari e tenendo conto del compenso dei dipendenti della Società.

La remunerazione fissa degli Amministratori è individuata in un importo “assoluto” e nell’erogazione di “gettoni” di presenza predeterminati, in relazione alle riunioni – anche di Comitati – alle quali prendono parte.

Tali compensi sono stabiliti in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società.

Di regola, la remunerazione degli Amministratori esecutivi, del Direttore Generale (ove nominato) e dei Dirigenti con responsabilità strategiche ha anche carattere incentivante ed è pertanto costituita da: (i) una componente fissa; (ii) una componente variabile annuale (c.d. “*Management by Objectives*” in breve “MBO”), quest’ultima legata al raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance*, anche di natura non economica ma comunque misurabili, che può consistere in una retribuzione in danaro (*bonus* o altri incentivi in danaro) o in una partecipazione agli utili d’esercizio e (iii) da una componente remunerativa variabile di medio-lungo periodo (c.d. “*Long Term Incentive*”, in breve “LTI”), volta sia ad orientare la loro azione al raggiungimento di predeterminati obiettivi di medio-lungo periodo, sia a trattenere le risorse chiave (c.d. *retention*). Il LTI si sostanzia in piani di compensi basati su strumenti finanziari e/o in piani di compenso monetari e/o nel riconoscimento di una retribuzione in danaro (*bonus* o altri incentivi in danaro) e/o in una partecipazione agli utili d’esercizio.

Nella coerente attuazione e bilanciamento del principio di incentivazione degli Amministratori esecutivi, del Direttore Generale (ove nominato) e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con la prudente gestione dei rischi e di coerenza del sistema di remunerazione con il perseguimento di obiettivi e strategie aziendali, degli interessi di lungo termine e della sostenibilità dell’attività di impresa esercitata dalla Società, il Consiglio di Amministrazione (con riferimento agli Amministratori esecutivi e al Direttore Generale, ove nominato) e gli organi delegati (con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche), secondo la Politica di Remunerazione devono tener conto, tra l’altro: (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli beneficiari e/o delle funzioni e del ruolo dai medesimi concretamente svolti all’interno dell’azienda, assicurando che la previsione di eventuali componenti variabili (MBO e/o LTI) sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati e (ii) dell’esigenza di evitare che le remunerazioni variabili a carattere incentivante (MBO e/o LTI) si basino su risultati alterati o rivelatisi manifestamente errati, avendo altresì riguardo (iii) a *benchmark* sia interni all’azienda, sia esterni secondo parametri comparativi di mercato.

Secondo la Politica di Remunerazione di NEXT RE, le componenti variabili a carattere incentivante (MBO e/o LTI) sono, in relazione a quanto sopra, di regola destinate agli organi

delegati e al Direttore Generale (ove nominato), titolari di deleghe di potere individuali, nonché ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

Tuttavia, componenti variabili potranno essere destinate anche agli Amministratori esecutivi – anche se non titolari di deleghe di potere individuale – tenuto conto delle funzioni e del ruolo concretamente svolto, anche in relazione all’eventuale partecipazione al Comitato Esecutivo, ove costituito.

Viceversa, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi (ivi inclusi gli Amministratori indipendenti) ed eventualmente degli organi non delegati è, di regola, stabilita in misura fissa e commisurata alla competenza, alla professionalità e all’impegno effettivamente richiesto, tenuto conto anche dell’eventuale partecipazione degli stessi ad uno o più Comitati.

Se del caso, nell’interesse della Società, una parte non significativa della retribuzione degli Amministratori non esecutivi potrà anche essere individuata in misura variabile e collegata ai risultati anche economici conseguiti dalla Società, ma ciò solo con motivata decisione del Consiglio di Amministrazione da adottarsi su proposta del Comitato Indipendenti.

La remunerazione del Presidente e, ove presenti, del/dei Vice Presidente/i della Società, è stabilita in misura fissa, salvo che il Presidente o il/i Vice Presidente/i sia/no anche titolari di deleghe di potere individuali.

Ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

Il compenso fisso dei Sindaci effettivi deve in ogni caso risultare adeguato alla competenza, alla professionalità e all’impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.

Fermo restando quanto previsto dall’articolo 2402 cod. civ., qualora l’organo di controllo uscente, in vista della formulazione da parte dei Soci di proposte all’Assemblea in ordine al compenso dell’organo di controllo, abbia trasmesso in tempo utile alla Società approfondimenti sulla quantificazione dell’impegno richiesto per lo svolgimento dell’incarico, il Consiglio di Amministrazione fornirà una sintesi di tali approfondimenti nella Relazione illustrativa ai sensi dell’art. 125-ter TUF riguardante il rinnovo dell’organo di controllo e all’interno della Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti.

La vigente Politica di Remunerazione distingue tra componenti variabili di breve e medio-lungo periodo; le prime sono legate ad obiettivi – aventi carattere generale – predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di regola non inferiore ai dodici mesi; le componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo sono legate ad obiettivi – aventi carattere generale – predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, di regola non inferiore ai trentasei mesi (LTI).

La Politica di Remunerazione stabilisce che la componente remunerativa variabile di breve periodo (MBO) sarà di regola determinata all'interno dei seguenti *range*:

- per gli organi delegati, per il Direttore Generale (ove nominato) e, se del caso, per gli Amministratori esecutivi la componente variabile *target* deve essere non inferiore al 30% e non superiore al 100% rispetto alla componente fissa annuale, tenuto conto (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite e/o (ii) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti all'interno dell'azienda in modo tale che la componente variabile sia coerente con la natura dei poteri e dei compiti assegnati;
- per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, la componente variabile *target* - tenuto sempre conto delle funzioni attribuite e del ruolo concretamente svolto all'interno dell'azienda - deve essere non inferiore al 10% e non superiore al 50% rispetto alla componente fissa annuale, con possibilità di raggiungere il 100% rispetto alla componente fissa annuale in caso di *over-performance* nonché tutte le volte in cui vengano individuati obiettivi di *performance* particolarmente sfidanti.

Ai fini di quanto sopra, per componente fissa si intende la remunerazione monetaria complessivamente percepita dall'Amministratore esecutivo per la carica (c.d. "*corporate relationship*" nell'Emittente: emolumento di Amministratore, emolumento per la carica di Presidente o di Vice Presidente, eventuali gettoni di presenza, *etc.*), nonché i compensi percepiti per le cariche eventualmente ricoperte all'interno del Gruppo ("*corporate relationship*" eventualmente a livello di Gruppo, con esclusione dei casi in cui sia previsto un obbligo di riversamento a NEXT RE dei compensi riconosciuti dalle eventuali società controllate) e – se del caso – la remunerazione fissa complessiva lorda percepita in relazione al rapporto di lavoro in essere con il Gruppo (cd. "*employment relationship*" sia nell'Emittente sia, eventualmente, a livello di Gruppo NEXT RE). In relazione a ciò, gli organi competenti della Società – in sede di determinazione della remunerazione degli Amministratori esecutivi, del Direttore Generale (ove nominato) e dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche – tengono conto anche della remunerazione percepita dagli stessi nelle eventuali società controllate da NEXT RE (ove non sia previsto un obbligo di riversamento).

Concorrono nella determinazione della componente fissa anche i c.d. "gettoni di presenza" alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati, ove previsti (da calcolarsi secondo un criterio di ragionevole previsione del numero di riunioni atteso nel periodo di riferimento) e gli eventuali rimborsi spese forfettari.

La Politica di Remunerazione, in ogni caso, precisa che la componente fissa deve essere attribuita in misura sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile

non venga erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione.

I medesimi criteri sono osservati nella determinazione delle remunerazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, da parte degli organi delegati o dai soggetti di volta in volta competenti.

La Politica di Remunerazione, al fine di contribuire alla strategia aziendale e al perseguimento degli interessi di lungo termine e alla sostenibilità dell'attività d'impresa nel medio-lungo periodo, prevede altresì di regola l'assegnazione agli organi delegati, al Direttore Generale (ove nominato) e ai Dirigenti con responsabilità strategiche anche di componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo (LTI), da determinarsi – anche con parametri più ampi e/o differenti rispetto a quelli previsti per le componenti remunerative variabili di breve periodo – tenuto conto dei seguenti elementi: (i) le funzioni e il ruolo concretamente svolti all'interno dell'azienda; (ii) la capacità di contribuire allo sviluppo nel medio-lungo periodo della Società; (iii) il livello dei compensi complessivamente percepiti; (iv) le esigenze di fidelizzazione e di *retention*.

Di regola, la componente remunerativa variabile di medio-lungo periodo (LTI) sarà determinata all'interno dei seguenti *range*:

- per gli organi delegati, il Direttore Generale (ove nominato) e/o, se del caso, per gli Amministratori esecutivi la componente variabile LTI *target* deve essere non inferiore al 50% e non superiore al 150% rispetto alla componente fissa;
- per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, la componente variabile LTI *target* deve essere non inferiore al 50% e non superiore al 100% rispetto alla componente fissa.

Gli organi competenti di NEXT RE potranno stabilire un legame tra la variazione dei risultati e la corresponsione delle componenti remunerative variabili (MBO/LTI), secondo predeterminate scale di graduazione che prevedano sia soglie di accesso (al di sotto delle quali il premio MBO/LTI non verrà corrisposto), sia meccanismi di remunerazione dell'*overperformance* (sino di regola al 200% del premio MBO/LTI *target*); potranno altresì essere previsti eventuali limiti all'erogazione dei premi incentivanti a beneficio della Società.

Gli organi competenti di NEXT RE potranno inoltre condizionare la maturazione delle componenti remunerative incentivanti (sia MBO sia LTI) al mantenimento del rapporto rilevante con la Società sino ad una data predeterminata.

In ogni caso, al fine di evitare che le remunerazioni variabili si basino su dati alterati o rivelatisi manifestamente errati, sono previsti meccanismi di c.d. *claw-back* in coerenza con i principi più avanti illustrati.

### **(G) Benefici non monetari.**

La Politica di Remunerazione stabilisce che agli Amministratori, al Direttore Generale (ove nominato) e ai Dirigenti con responsabilità strategiche possano essere assegnati benefici non monetari – tra cui, ad esempio, l’attribuzione di autovetture aziendali – nel rispetto di principi di sobrietà, di contenimento dei costi e di proporzionalità rispetto agli scopi perseguiti.

### **(H) Obiettivi di *performance* e altri parametri.**

In base alla Politica di Remunerazione le componenti variabili di breve periodo della remunerazione assegnata agli organi delegati (e, se del caso, agli Amministratori esecutivi), al Direttore Generale (ove nominato) e ai Dirigenti con responsabilità strategiche devono essere legate ad obiettivi – aventi carattere generale – predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte temporale di regola non inferiore (i) ai dodici mesi per le componenti incentivanti di breve periodo (MBO) e (ii) ai trentasei mesi per le componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo (LTI).

Gli obiettivi ai quali legare il riconoscimento delle componenti remunerative incentivanti devono essere strutturati in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro, che sarebbero potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità dell’attività d’impresa e/o la capacità della Società di generare profitto nel lungo termine.

Gli obiettivi di *performance* devono avere diversa natura, in coerenza con i compiti e le funzioni assegnate.

In particolare, le componenti remunerative variabili di breve periodo (MBO) assegnate agli organi delegati (e, se del caso, agli Amministratori esecutivi) e al Direttore Generale (ove nominato) che esercitano prevalentemente ruoli e compiti propulsivi rispetto allo sviluppo e all’espansione del *business* aziendale saranno, di regola, legate in prevalenza a specifici obiettivi strategici (ad es. la realizzazione di operazioni di aumento di capitale e/o di acquisizione/dismissione di *asset*) e/o alle *performance* economiche, patrimoniali e finanziarie dell’azienda nel suo complesso, e vengono individuati dalla Politica di Remunerazione a livello di: (i) EBITDA; (ii) fatturato; (iii) posizione finanziaria netta; (iv) risultato operativo (netto e/o lordo); (v) *loan to value*; (vi) *fair value* del patrimonio immobiliare; (vii) *total shareholder return*; (viii) eventuali ulteriori parametri, da individuarsi di volta in volta da parte del Consiglio di Amministrazione, che riflettano individuati obiettivi di contenimento dei rischi. Nella individuazione – anche combinata – dei *target*, il Consiglio di Amministrazione (con riferimento agli organi delegati, al Direttore Generale – ove nominato – e, se del caso, agli Amministratori esecutivi) e gli organi delegati (con riferimento ai Dirigenti con

responsabilità strategiche) terranno conto del principio di prudente gestione dei rischi e potranno stabilire un legame tra la variazione dei risultati e la corresponsione della remunerazione variabile di breve periodo (MBO), secondo una predeterminata scala di graduazione (ferma restando la necessità del raggiungimento di una soglia minima di risultato).

Le componenti remunerative variabili di breve periodo (MBO) assegnate agli organi delegati (e, se del caso, agli Amministratori esecutivi) che svolgano un ruolo e funzioni di carattere amministrativo e di controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, di regola, saranno legate a *target* specifici che tengono conto della natura delle funzioni e dei compiti loro attribuiti, fermo restando che potranno essere – anche in parte – subordinate a obiettivi di carattere strategico e a *performance* economiche, patrimoniali e finanziarie.

Gli organi competenti di NEXT RE potranno individuare, ove del caso, anche obiettivi di *performance* non finanziari ai quali legare la maturazione di una porzione della componente remunerativa variabile di breve periodo, tenendo conto delle condizioni di lavoro e del benessere dei dipendenti (a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, gli obiettivi di *performance* non finanziari possono riguardare obiettivi di carattere strategico per la sostenibilità della Società ovvero essere individuati nel contesto del raggiungimento di *target* a livello di: (i) monitoraggio e riduzione degli impatti ambientali, risparmio energetico e consumo responsabile dei materiali; (ii) condizioni e *standard* di lavoro sostenibili, con particolare riguardo tra l'altro ai programmi di *welfare* aziendale, alle iniziative finalizzate a implementare la tutela di salute e la sicurezza dei lavoratori e a migliorare il benessere dei dipendenti e il clima aziendale, e ai piani formativi finalizzati a sviluppare le competenze tecniche e professionali dei dipendenti ed a favorire la stabilità e la *retention*; (iii) specifici obiettivi di *compliance*; (iv) sostenibilità strategica dell'attività).

Gli organi competenti di NEXT RE potranno inoltre legare la maturazione di una porzione della componente remunerativa variabile di breve periodo ad obiettivi di *performance* di natura individuale/qualitativa, legati ad una valutazione dell'operato di tipo qualitativo, che prescinde dal raggiungimento di obiettivi di *performance* finanziari e/o non finanziari.

Nella individuazione – anche combinata – dei *target* e nella determinazione del peso di ciascun *target*, il Consiglio di Amministrazione (con riferimento agli organi delegati e al Direttore Generale – ove nominato – e, se del caso, agli Amministratori esecutivi) e gli organi delegati (con riferimento agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche) terranno conto del principio di prudente gestione dei rischi e della strategia aziendale della Società e, come detto, potranno stabilire un legame tra la variazione dei risultati e la corresponsione della remunerazione variabile di breve periodo (MBO), secondo una predeterminata scala di graduazione (che potrà prevedere sia soglie di accesso al di sotto delle quali il premio non verrà corrisposto, sia meccanismi di remunerazione

dell'*overperformance* sino di regola al 200% del premio per ciascun *target*, sia – ove del caso – eventuali limiti all'erogazione del premio MBO a beneficio della Società).

Le componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo (LTI) potranno essere legate sia al raggiungimento nel medio-lungo periodo di predeterminate *performance* economiche, patrimoniali e finanziarie, sia all'incremento di valore del titolo NEXT RE in borsa, sia a differenti e predeterminati obiettivi specifici (ad es. al raggiungimento di uno specifico risultato strategico di natura finanziaria/non finanziaria), sia ancora – in un'ottica di fidelizzazione e di *retention* – al raggiungimento di determinati periodi di permanenza all'interno dell'azienda, sia ad obiettivi di *performance* di natura individuale/qualitativa.

In ogni caso tali obiettivi saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione (con riferimento agli organi delegati, al Direttore Generale – ove nominato – e, se del caso, agli Amministratori esecutivi) e dagli organi delegati (con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche) tenuto conto (i) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti all'interno dell'azienda, nonché (ii) della capacità di contribuire allo sviluppo sostenibile della Società nel medio lungo periodo.

La corresponsione delle componenti variabili della remunerazione può, altresì, essere legata ad ulteriori parametri, strumentali al perseguimento delle finalità di incentivazione e/o di fidelizzazione, come il raggiungimento di determinati periodi di permanenza all'interno dell'azienda.

In via eccezionale e non ricorrente è possibile attribuire anche *ex post* ad organi delegati, Direttore Generale (ove nominato) e Dirigenti con responsabilità strategiche *bonus* ed erogazioni *una tantum* di natura discrezionale, in relazione al raggiungimento o alle modalità di raggiungimento di particolari obiettivi (diversi da quelli assegnati per l'erogazione delle componenti variabili della remunerazione), conseguiti attraverso contributi individuali eccezionali, nonché per favorire l'acquisizione e la *retention* di risorse in possesso di specifiche competenze e professionalità di alto livello ritenute necessarie per il conseguimento degli obiettivi della Società. Tali *bonus* ed erogazioni *una tantum* non potranno superare il 100% della remunerazione annuale fissa dell'organo delegato e del Direttore Generale (ove nominato) e il 50% della remunerazione annuale fissa del Dirigente con responsabilità strategiche. La competenza a riconoscere *bonus* ed erogazioni *una tantum* sia ad organi delegati e Direttore Generale (ove nominato), sia a Dirigenti con responsabilità strategiche, spetta in ogni caso al Consiglio di Amministrazione, che delibera su proposta del Comitato Indipendenti e sentito il Collegio Sindacale nel rispetto della normativa vigente. Il Comitato Indipendenti è competente a verificare la sussistenza dei presupposti per il riconoscimento, in via eccezionale e non ricorrente, di *bonus* ed erogazioni *una tantum* ad organi delegati, Direttore Generale

(ove nominato) e Dirigenti con responsabilità strategiche, e la relativa proposta deve essere approvata all'unanimità.

Le componenti remunerative variabili di breve periodo si sostanziano in una retribuzione in denaro corrispondente all'erogazione di una determinata percentuale della componente remunerativa complessiva fissa annua – intesa come la somma degli emolumenti attribuiti (i) dall'Assemblea all'atto della nomina quale Consigliere e (ii) dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina quale Amministratore esecutivo o Dirigente con responsabilità strategiche – al raggiungimento di un determinato livello (minimo, *target*, massimo), connesso al conseguimento di determinati obiettivi di *performance*, (tutti misurabili e riferiti ad ambiti di interesse per la crescita sostenibile della Società) suddivisi in: (i) un obiettivo economico-finanziario aziendale comune a tutti i beneficiari; (ii) un obiettivo individuale parametrato al ruolo e alle specifiche competenze del beneficiario; (iii) obiettivi ESG parametrati al ruolo e alle specifiche competenze del beneficiario.

Le componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo si sostanziano: (i) in un piano di compensi basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF denominato “*Stock Grant Plan 2021-2026*” (il “**Piano 2021-2026**”) approvato dall'Assemblea del 10 novembre 2021, il cui regolamento attuativo del primo ciclo di assegnazione è stato attuato da parte del Consiglio di Amministrazione, con l'ausilio del Comitato Controllo, Rischi, Nomine e Remunerazione (oggi Comitato Indipendenti), in data 27 aprile 2022. Si precisa, inoltre, che il secondo ciclo del Piano 2021-2026 non è stato avviato dal Consiglio di Amministrazione, anche in ragione del nuovo Piano di incentivazione di cui al punto (ii) che segue<sup>1</sup>; (ii) in una retribuzione in denaro corrispondente all'erogazione di una determinata percentuale della componente remunerativa complessiva fissa annua – intesa come la somma degli emolumenti attribuiti (a) dall'Assemblea all'atto della nomina quale Consigliere, (b) dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina quale Amministratore esecutivo o Dirigente con responsabilità strategiche e/o (c) dal proprio inquadramento lavorativo – al superamento di un obiettivo cancello, nonché al successivo raggiungimento di un determinato livello (minimo, *target*, massimo), connesso al conseguimento di un obiettivo di *performance* (il “**LTI 2024-2026**”).

### LTI 2024-2026

---

<sup>1</sup> Per ulteriori informazioni sul Piano 2021-2026 si rinvia al relativo documento informativo predisposto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti allegato alla Relazione del Consiglio di Amministrazione sulle materie all'ordine del giorno dell'Assemblea del 10 novembre 2021 predisposta ai sensi dell'art. 125-*ter* del TUF, disponibile presso la sede legale e sul sito *internet* della Società all'indirizzo [www.nextresiq.it](http://www.nextresiq.it), nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato 1Info all'indirizzo [www.1info.it](http://www.1info.it), nonché nella Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2024.

Il LTI 2024-2026 persegue l'obiettivo di allineare gli interessi dei Beneficiari con quelli degli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo in attuazione della Politica di Remunerazione della Società. Il LTI 2024-2026 introduce un sistema remunerativo variabile monetario correlato alla *performance* e al raggiungimento degli obiettivi di crescita di Next Re favorendo, tra l'altro, la creazione di valore a beneficio della generalità degli Azionisti.

In particolare, il LTI 2024-2026 prevede quanto segue:

LTI 2024-2026			
<b>Beneficiari</b>	Presidente e Amministratore Incaricato, Amministratore Delegato, Dirigente con responsabilità strategiche (CFO) e un ulteriore Dirigente aziendale. A ciascuno dei Beneficiari sarà erogata una percentuale della propria componente remunerativa complessiva fissa annua – intesa come la somma degli emolumenti attribuiti (i) dall'Assemblea all'atto della nomina quale Consigliere, (ii) dal Consiglio di Amministrazione al momento del conferimento delle deleghe e/o (iii) dal proprio inquadramento lavorativo – al raggiungimento del livello <i>target</i> .		
<b>Obiettivo cancello (gate di accesso)*:</b> <i>Utile complessivo del triennio di riferimento (i.e. 2024-2026) previsto dal Piano industriale 2024-2028 approvato dalla Società in data 12 marzo 2024 pari ad Euro 11.180 migliaia.</i>			
	<b>Obiettivo LTI</b>	<b>LIVELLO MINIMO</b>	<b>LIVELLO TARGET</b>
	Incremento del Totale Patrimonio netto (consolidato ove redatto) pari a 300 milioni di Euro rispetto al 31.12.2023	Euro 240 mln	Euro 300 mln
* <i>Il gate di accesso costituisce la condizione necessaria per l'esecuzione dell'LTI. Ove venisse raggiunto l'Obiettivo LTI senza il conseguimento dell'Obiettivo cancello il premio LTI non sarà erogato.</i>			
<b>Scala di graduazione</b>	Ove raggiunto l'Obiettivo cancello, al raggiungimento dell'Obiettivo LTI: - al raggiungimento del Livello Minimo spetterà il 50% del premio <i>target</i> del relativo obiettivo; - al raggiungimento del Livello <i>Target</i> spetterà il 100% del premio <i>target</i> del relativo obiettivo; - al raggiungimento del Livello Massimo (c.d. " <i>overperformance</i> ") spetterà il 150% del premio <i>target</i> del relativo obiettivo. Per valori di <i>performance</i> intermedi si applicherà un sistema di misurazione del premio tramite interpolazione lineare (ossia il relativo premio monetario sarà calcolato in modo proporzionale con un meccanismo di linearità pura).		
<b>Claw-back</b>	Come da Politica di Remunerazione adottata dalla Società.		
<b>Verifica ed erogazione</b>	Ove raggiunto l'Obiettivo cancello, la consuntivazione dell'LTI 2024-2026 avverrà in occasione dell'approvazione consiliare del progetto di bilancio dell'esercizio 2026, con erogazione dell'eventuale premio maturato entro 30 giorni dalla suddetta approvazione a condizione che sia stato mantenuto il rapporto con la Società, secondo quanto nel seguito previsto. Il raggiungimento dell'Obiettivo cancello e dell'Obiettivo LTI, con applicazione dei relativi meccanismi di correzione e graduazione, verranno verificati dal Consiglio di Amministrazione con l'ausilio del Comitato Indipendenti, che avrà la facoltà di farsi assistere da un <i>advisor</i> terzo.		
<b>Disciplina per l'eventuale cessazione del rapporto</b>	<p><b>Good Leaver</b> <sup>(1)</sup>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- in caso di cessazione del rapporto successivamente al 31 dicembre 2026, il beneficiario (o i suoi eredi) manterrà il diritto di ricevere il premio LTI maturato, salvo l'eventuale applicazione delle clausole di <i>claw back/malus</i> ove applicabili;</li> <li>- in caso di cessazione del Rapporto prima del 31 dicembre 2026, il beneficiario (o i suoi eredi) manterrà una frazione <i>pro rata temporis</i> del premio LTI maturato in base ai risultati raggiunti così come consuntivati.</li> </ul> <p><b>Bad Leaver</b> <sup>(2)</sup>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- in caso di cessazione del rapporto prima della data di consuntivazione dell'LTI (<i>i.e.</i> approvazione consiliare del progetto di bilancio dell'esercizio 2026), il beneficiario perderà definitivamente ed integralmente il diritto a ricevere il premio LTI;</li> <li>- in caso di cessazione del rapporto successivamente alla consuntivazione dell'LTI 2024-2026 ma prima dell'erogazione del premio, il beneficiario manterrà il diritto di ricevere il premio LTI maturato, salvo l'eventuale applicazione delle clausole di <i>claw back/malus</i> ove applicabili.</li> </ul>		
<p><sup>(1)</sup> <i>Good Leaver</i> Cessazione del rapporto rilevante per (i) morte, invalidità permanente, pensionamento; (ii) dimissioni in presenza di giusta causa; (iii) licenziamento senza giusta causa; (iv) revoca della carica in assenza di giusta causa o mancato rinnovo della carica alla scadenza.</p> <p><sup>(2)</sup> <i>Bad Leaver</i> Cessazione del rapporto rilevante per tutte le ipotesi di cessazione del rapporto diverse dalle ipotesi di <i>Good Leaver</i>.</p>			

**(I) Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance*.**

Come detto, la Politica di Remunerazione individua in linea generale obiettivi diversi in relazione alle diverse funzioni e allo specifico ruolo svolto dal destinatario all'interno dell'azienda e, in particolare, le componenti remunerative variabili di breve periodo assegnate agli Amministratori esecutivi e al Direttore Generale (ove nominato) che esercitano prevalentemente ruoli e compiti propulsivi rispetto allo sviluppo e all'espansione del *business* aziendale saranno, di regola, legate in prevalenza alle *performance* economiche, patrimoniali e finanziarie di NEXT RE, come sopra elencate; le componenti remunerative variabili di breve periodo assegnate agli Amministratori esecutivi che svolgano un ruolo e funzioni di carattere amministrativo e di controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, di regola, saranno legate a *target* specifici che tengono conto della natura delle funzioni e dei compiti loro attribuiti, fermo restando che potranno essere anche in parte subordinate a *performance* economiche, patrimoniali e finanziarie di NEXT RE. Anche gli obiettivi al cui raggiungimento è legata la corresponsione delle componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo dovranno essere stabiliti tenuto conto (i) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti all'interno dell'azienda, nonché (ii) della capacità di contribuire allo sviluppo nel medio-lungo periodo della Società.

Il Comitato Indipendenti valuta periodicamente l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione e si avvale delle informazioni fornite dagli organi delegati qualora la valutazione riguardi le remunerazioni dei Dirigenti con responsabilità strategiche. Più in particolare, il Comitato Indipendenti – sulla base delle evidenze dei risultati raggiunti dalla Società – verifica periodicamente l'effettivo raggiungimento dei *target* di *performance* alla base delle componenti remunerative variabili (MBO e/o LTI) assegnate agli organi delegati e al Direttore Generale (ove nominato), accertando il raggiungimento delle relative soglie di accesso e la misura dei premi riconoscibili in applicazione delle scale di graduazione di volta in volta fissate, e riporta l'esito di tale valutazione al Consiglio di Amministrazione. Il Comitato Indipendenti prende altresì periodicamente atto delle informazioni fornite dagli organi delegati con riferimento alla consuntivazione degli obiettivi di *performance* assegnati dagli organi delegati ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

#### **(J) Contributo della Politica di Remunerazione alla strategia aziendale e al perseguimento degli interessi a lungo termine della Società.**

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha adottato una Politica di Remunerazione retta da criteri guida che si ritengono coerenti con il perseguimento degli interessi della Società, anche nel lungo termine, e con il rispetto dei principi di prudente gestione dei rischi, e che contribuiscono alla strategia aziendale e alla sostenibilità dell'attività d'impresa esercitata dalla

Società, tenendo conto delle condizioni di lavoro e del benessere dei dipendenti. Si richiamano, al riguardo: (i) la previsione di remunerazioni sufficienti ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di competenze e qualità professionali che favoriscano una gestione di successo e la competitività della Società nel lungo periodo; (ii) la determinazione di remunerazioni incentivanti sia di breve periodo che di medio-lungo periodo, nel rispetto delle politiche di prudente gestione dei rischi; (iii) la fissazione di obiettivi predeterminati e misurabili, a cui legare le componenti variabili (MBO e/o LTI) della remunerazione; (iv) la previsione di obiettivi di natura diversa in relazione alle diverse funzioni e allo specifico ruolo svolto nell'azienda dai destinatari delle componenti variabili; (v) la fissazione dei *target* di *performance* in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro che sarebbero potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità dell'attività d'impresa e/o la capacità della Società di generare profitto nel lungo termine; (vi) l'assenza – di regola – di remunerazioni variabili per gli Amministratori non esecutivi e, in particolare, indipendenti; (vii) la fissazione di parametri adeguatamente bilanciati ai fini della determinazione quantitativa delle componenti variabili sia di breve che di medio-lungo periodo della retribuzione, entro *range* commisurati alle retribuzioni fisse percepite; (viii) la fissazione per le componenti remunerative variabili di breve periodo di orizzonti temporali non inferiori a dodici mesi (termine minimo ritenuto idoneo e coerente con l'andamento del mercato in cui opera la Società) e per le componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo di orizzonti temporali di regola non inferiori ai trentasei mesi; (ix) la previsione di meccanismi di *claw-back* volti ad evitare che le remunerazioni variabili a carattere incentivante degli Amministratori esecutivi, del Direttore Generale (ove nominato) e dei Dirigenti con responsabilità strategiche si basino su risultati alterati o rivelatisi manifestamente errati.

**(K)-(L) Piani di compensi ai sensi dell'art. 114-bis TUF, “*vesting period*”, “*lock-up*”, “*meccanismi di correzione ex post*”.**

La Politica di Remunerazione prevede che i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari siano predisposti dal Consiglio di Amministrazione – con l'ausilio del Comitato Indipendenti – e approvati dall'Assemblea dei Soci. È quindi prescritto che tali piani sono di regola destinati a:

- (i) Amministratori esecutivi della Società o delle sue controllanti o delle sue controllate;
- (ii) Direttore Generale (ove nominato), Dirigenti con responsabilità strategiche, altri dipendenti e collaboratori (non necessariamente legati da rapporti di lavoro subordinato), della Società o delle sue controllanti o delle sue controllate.

Viceversa, la remunerazione sotto forma di azioni (o altri strumenti finanziari) non è destinata agli Amministratori non esecutivi, fatta salva la decisione contraria e motivata dell'Assemblea dei Soci.

I criteri ai quali, nel predisporre i piani di compensi, deve conformarsi il Consiglio di Amministrazione sono i seguenti:

- a) deve essere previsto un periodo di “*vesting*” pluriennale;
- b) la maturazione del diritto al termine del periodo di *vesting* deve, di regola, essere soggetta a predeterminati e misurabili obiettivi di *performance*;
- c) i piani devono essere strutturati in modo idoneo a perseguire l'obiettivo di fidelizzazione dei destinatari; possono, ad esempio, essere previsti meccanismi di c.d. “*share retention*” (obbligo di reinvestire una quota dei premi assegnati in azioni della Società, vincoli di mantenimento di una porzione delle azioni assegnate sino alla scadenza di un predeterminato periodo di tempo, *etc.*).

I periodi di mantenimento e i criteri specifici da utilizzare per la determinazione di tali periodi saranno di volta in volta fissati dal Consiglio di Amministrazione, con l'ausilio del Comitato Indipendenti e sottoposti all'approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

Alla data di approvazione della presente Relazione è in corso il richiamato LTI 2024-2026 attuato da parte del Consiglio di Amministrazione, con l'ausilio del Comitato Indipendenti descritto al precedente paragrafo (H).

Si precisa che l'eventuale differimento della corresponsione di una porzione delle componenti variabili (MBO e/o LTI) della remunerazione, attesa la natura dell'attività di NEXT RE, non è stato reputato un elemento determinante ai fini della corretta gestione dei rischi aziendali e del perseguimento degli interessi e della sostenibilità dell'attività d'impresa nel contesto della elaborazione della Politica di Remunerazione.

Viceversa, in sede di assegnazione delle componenti remunerative variabili e dei relativi obiettivi (e quindi, a seconda dei casi, nel contesto della relativa deliberazione consiliare e/o del perfezionamento dell'intesa contrattuale) la Società stabilisce meccanismi di *claw-back* coerenti con i seguenti principi:

(i) qualora, entro il termine di tre anni dall'erogazione della componente remunerativa variabile (MBO e/o LTI), risulti che la stessa sia stata conseguita sulla base di dati oggetto di dolosa alterazione o manifestamente errati (includere le prescrizioni poste a tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti), la Società ha il diritto di richiedere la restituzione delle somme corrisposte;

(ii) ai fini di quanto sopra, l'accertamento dei presupposti rilevanti è demandato ad una valutazione del Comitato Indipendenti e del Collegio Sindacale, che si riuniranno e delibereranno collegialmente;

(iii) la Società ha il diritto di compensare le somme oggetto della richiesta di restituzione con quelle eventualmente dovute a qualsiasi titolo al beneficiario della remunerazione variabile (MBO e/o LTI); in tal caso la compensazione opererà, previo accertamento dei presupposti rilevanti, dal momento della comunicazione dell'esercizio del potere compensativo da parte della Società all'altra parte; resta ferma ogni altra azione prevista dalla legge a tutela del patrimonio e dell'interesse sociale, anche sotto il profilo della reputazione e dell'immagine della Società.

### **(M) Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.**

La Politica di Remunerazione adottata dalla Società precisa, in primo luogo, che il trattamento economico riconosciuto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro è regolamentato nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria, di volta in volta vigente, applicabile al rapporto di lavoro dipendente in essere (c.d. "*employment relationship*"), con possibilità per la Società di riconoscere convenzionalmente una maggiore anzianità al dipendente. Inoltre, con riferimento alla carica di Amministratore (c.d. "*corporate relationship*"), il Consiglio può prevedere, nell'interesse sociale, specifiche indennità da attribuire nel caso in cui si verifichi la cessazione anticipata del rapporto di Amministrazione o il suo mancato rinnovo.

Qualora il Consiglio di Amministrazione decida di adottare, nell'interesse sociale, specifiche indennità (come, ad esempio, indennità per assunzione di impegni di non concorrenza o di incentivo all'esodo) o si determini a stipulare appositi contratti di consulenza con l'Amministratore, il Direttore Generale (ove nominato) o con il Dirigente con responsabilità strategiche cessato (in aggiunta a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria applicabile), tali decisioni dovranno essere adottate in coerenza con la strategia, i valori e gli interessi di medio-lungo termine della Società e, in ogni caso, dovranno tener conto dei seguenti principi guida:

i) l'indennità (salvo, se del caso, quella relativa a patti di non concorrenza e quella spettante nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria applicabile) non potrà essere corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati;

ii) gli eventuali contratti di consulenza saranno limitati a periodi di tempo predefiniti, e circoscritti a quanto strettamente necessario nell'interesse della Società, ai fini di garantire continuità di azione nel contesto di una efficiente ed efficace gestione della Società;

iii) di regola e salvo casi eccezionali, gli importi da riconoscersi all'Amministratore esecutivo, al Direttore Generale (ove nominato) o al Dirigente con responsabilità strategiche (non computandosi quelli relativi a patti di non concorrenza e quelli spettanti nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria applicabile) non potranno superare la remunerazione globale allo stesso riconosciuta in costanza di rapporto nell'arco di 30 mesi;

iv) di regola e salvo casi eccezionali, gli eventuali ulteriori importi da riconoscersi all'Amministratore esecutivo, al Direttore Generale (ove nominato) o al Dirigente con responsabilità strategiche relativi a patti di non concorrenza non potranno superare, per ciascun anno di durata del patto di non concorrenza, la remunerazione globale annuale allo stesso riconosciuta in costanza di rapporto.

Non sono previsti specifici criteri di correlazione tra tali eventuali trattamenti in caso di cessazione della carica e le *performance* aziendali.

Si precisa inoltre che i Dirigenti con responsabilità strategica sono legati alla Società in forza di contratti di lavoro a tempo indeterminato e non vi sono ulteriori specifici accordi tra la Società ed alcuno degli ulteriori Amministratori o Dirigenti con responsabilità strategiche che prevedano il pagamento di indennità di fine rapporto, in caso di dimissioni, licenziamento senza giusta causa o cessazione del rapporto a seguito di offerta pubblica di acquisto, compensi per impegni di non concorrenza, l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico (c.d. "*post-retirement perks*"), ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

La Società renderà note, con apposito comunicato stampa diffuso al mercato, dettagliate informazioni in merito all'attribuzione o al riconoscimento di indennità e/o altri benefici in occasione di cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un Amministratore esecutivo o un Direttore Generale (ove nominato), in coerenza con quanto previsto dai principi e criteri del Codice di *Corporate Governance* delle Società Quotate.

#### **(N) Coperture assicurative.**

La Società adotta coperture assicurative a favore di Amministratori, Dirigenti con responsabilità strategiche e Sindaci e può adottare coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie, in ogni caso in un contesto di sobrietà, contenimento dei costi e di proporzionalità rispetto agli scopi perseguiti.

Alla data di approvazione della presente Relazione, la Società non ha attivato coperture previdenziali o assicurative diverse da quelle obbligatorie a favore dei propri Amministratori e Sindaci.

Alla data di approvazione della presente Relazione la Società ha attivato apposite coperture previdenziali o assicurative di seguito indicate: i) una polizza assicurativa “*Director & Officer*” la quale fornisce ad Amministratori, Sindaci, Direttore Generale (ove nominato), ulteriori Dirigenti, anche con responsabilità strategiche e/o comunque a soggetti “apicali” della Società un’idonea copertura assicurativa contro la responsabilità civile derivante da atti colposi da essi posti in essere nell’esercizio delle proprie funzioni; ii) una polizza assicurativa di “Tutela legale” che garantisce le spese di avvocati e periti incaricati per la difesa dei diritti di Amministratori, Sindaci, Direttore Generale ove nominato, ulteriori Dirigenti, anche con responsabilità strategiche e/o comunque a soggetti “apicali”, nell’ambito delle attività e delle mansioni svolte.

#### **(O) Amministratori indipendenti e Amministratori investiti di particolari cariche.**

Come già precisato, la Politica di Remunerazione della Società prevede che la remunerazione degli Amministratori non esecutivi, ivi inclusi gli Amministratori indipendenti, ed eventualmente degli organi non delegati è, di regola, stabilita in misura fissa, e commisurata all’impegno effettivamente richiesto, tenuto conto anche dell’eventuale partecipazione degli stessi ad uno o più comitati; tale remunerazione fissa può essere individuata in un importo “assoluto” e/o nell’erogazione di “gettoni” di presenza predeterminati, in relazione alle riunioni – anche di Comitati – alle quali prendono parte.

Se del caso, nell’interesse della Società, una parte non significativa della loro retribuzione può essere individuata in misura variabile e collegata ai risultati economici conseguiti dalla Società, con motivata decisione del Consiglio di Amministrazione da adottarsi su proposta del Comitato Indipendenti (o in mancanza, su proposta del Presidente o di un amministratore non esecutivo, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti).

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche (Presidente, Vice Presidente/i, *etc.*) è determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Indipendenti in conformità con l’art. 2389, comma 3 cod. civ.; è di regola stabilita in misura fissa, salvo che tali Amministratori siano anche titolari di deleghe di potere individuale.

#### **(P) Riferimenti a politiche retributive di altre Società.**

Si precisa che per la definizione della Politica di Remunerazione non sono state utilizzate come riferimento le politiche retributive di altre società.

**(Q) Deroghe alla Politica di Remunerazione: circostanze eccezionali e condizioni procedurali**

In presenza di circostanze eccezionali è ammessa la possibilità di derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione, nel rispetto delle condizioni previste dal presente paragrafo.

In deroga ai criteri della Politica di Remunerazione, gli organi competenti di NEXT RE potranno: (i) attribuire ad organi delegati, al Direttore Generale (ove nominato), agli Amministratori esecutivi e/o agli ulteriori Dirigenti con responsabilità strategiche componenti remunerative MBO e/o LTI superiori alle soglie previste per ciascuna tipologia di beneficiario dalla Politica di Remunerazione, tutte le volte in cui optino per l'adozione di una componente fissa ragionevolmente ridotta rispetto al *benchmark* di mercato, nonché tutte le volte in cui vengano individuati obiettivi di *performance* particolarmente sfidanti; (ii) attribuire al medesimo beneficiario più componenti remunerative variabili di breve periodo (MBO) legate al raggiungimento di differenti obiettivi; (iii) non attribuire a singoli organi delegati, al Direttore Generale (ove nominato), agli Amministratori esecutivi e/o agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche componenti remunerative MBO e/o LTI; (iv) attribuire anche *ex post* ad organi delegati, al Direttore Generale (ove nominato), agli Amministratori esecutivi e/o ai Dirigenti con responsabilità strategiche *bonus* ed erogazioni *una tantum* di natura discrezionale per importi superiori alle soglie previste per ciascuna tipologia di beneficiario dalla Politica di Remunerazione, in relazione al raggiungimento o alle modalità di raggiungimento di particolari obiettivi (diversi da quelli assegnati per l'erogazione delle componenti variabili della remunerazione), conseguiti attraverso contributi individuali eccezionali, nonché per favorire l'acquisizione e la *retention* di risorse in possesso di specifiche competenze e professionalità di alto livello ritenute necessarie per il conseguimento degli obiettivi della Società; (v) riconoscere ad organi delegati, al Direttore Generale (ove nominato), agli Amministratori esecutivi e/o agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche la corresponsione della componente variabile (MBO e/o LTI), in tutto o in parte, anche in caso di mancato raggiungimento dei *target* (sia per l'MBO, sia per il LTI), ove lo stesso sia dovuto a fattori straordinari e/o imprevedibili; (vi) attribuire al singolo Amministratore esecutivo, Direttore Generale (ove nominato) e/o Dirigente con responsabilità strategiche una indennità/compenso per la cessazione del rapporto di amministrazione e/o di lavoro con la Società (non computandosi gli importi relativi a patti di non concorrenza e quelli spettanti in applicazione del CCNL applicabile) superiore alla remunerazione globale al medesimo riconosciuta in costanza di rapporto nell'arco di 30 mesi; (vii) riconoscere al singolo Amministratore esecutivo, Direttore Generale (ove nominato) e/o Dirigente con responsabilità strategiche per patti di non concorrenza *post* cessazione

del rapporto con la Società importi superiori, per ciascun anno di durata del patto di non concorrenza, alla remunerazione globale annuale al medesimo riconosciuta in costanza di rapporto; (viii) riconoscere al singolo Amministratore esecutivo, Direttore Generale (ove nominato) e/o Dirigente con responsabilità strategiche il mantenimento, anche in parte, dei diritti connessi a piani di incentivazione (sia MBO sia LTI, sia monetari sia basati su strumenti finanziari) successivamente alla cessazione del rapporto con la Società intervenuta prima della scadenza del periodo di *vesting* del piano di incentivazione; (ix) rinunciare all'applicazione dei meccanismi di *claw-back* nel contesto di un accordo transattivo con l'interessato, fatta eccezione per i casi di comprovato dolo e/o colpa grave dell'interessato.

Le circostanze eccezionali in cui sono ammesse le deroghe previste sono quelle in cui la deroga è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi di lungo termine e della sostenibilità dell'esercizio dell'attività di impresa della Società o per assicurare la capacità della Società di stare sul mercato, ed includono a titolo esemplificativo e non esaustivo le seguenti situazioni:

(i) necessità di acquisire e/o trattenerne soggetti in possesso di competenze e professionalità ritenute strategiche per gli interessi e/o la sostenibilità delle attività esercitate dalla Società;

(ii) necessità di motivare risorse ritenute strategiche ove il mancato conseguimento dei *target* di *performance* sia legato a circostanze esogene e/o a fattori straordinari e/o non prevedibili e/o comunque indipendenti dall'operato del singolo destinatario della componente incentivante;

(iii) necessità di gestire un avvicendamento di soggetti in ruoli e/o posizioni strategiche per gli interessi e/o la sostenibilità delle attività della Società laddove i vincoli contenuti nella Politica di Remunerazione approvata potrebbero limitare le possibilità della Società di attrarre *manager* con le professionalità più adeguate a gestire l'impresa;

(iv) necessità di tutelare il *know-how* aziendale;

(v) interesse della Società a transigere una controversia già insorta e/o che potrebbe insorgere;

(vi) variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica di Remunerazione.

Nei casi di deroga alla Politica di Remunerazione previsti dal presente paragrafo la Società applicherà l'*iter* e gli obblighi previsti dalla Procedura sulle operazioni con parti correlate adottata dalla Società nel rispetto del Regolamento Consob n. 17221/2010 (e s.m.i.), anche nel caso in cui ricorra una fattispecie di esenzione prevista dalla Procedura sulle operazioni con parti correlate (a titolo esemplificativo, ove l'operazione sia qualificabile come di importo esiguo). Resta in ogni caso ferma la necessità di ottenere il previo parere del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389, comma

3 cod. civ. ove la deroga riguarda la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.

\* \* \*

## **SEZIONE II**

La presente sezione:

- a) fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, evidenziandone la coerenza con la Politica di Remunerazione approvata per gli esercizi 2024-2026 e descritta nella prima sezione della Relazione sulla Remunerazione;
- b) illustra analiticamente i compensi loro corrisposti nell'esercizio 2025 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti all'esercizio 2025 ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio 2025.

Si precisa che le informazioni sono fornite nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e in forma aggregata per gli ulteriori Dirigenti con responsabilità strategiche che hanno ricoperto, anche per una frazione del 2025, le riferite cariche in quanto (i) la società è qualificabile come di minori dimensioni ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f) del Reg. Consob n. 17221/10 e (ii) non vi sono in ogni caso nella Società ulteriori Dirigenti con responsabilità strategiche che abbiano percepito nel corso dell'esercizio 2025 compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato percepito dagli Amministratori.

### **PRIMA PARTE**

#### ***Componenti della remunerazione dell'esercizio 2025***

Si precisa che i membri del Consiglio di Amministrazione percepiscono una remunerazione la cui misura è determinata dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2364 del codice civile.

Le ulteriori componenti sono costituite da compensi per l'incarico di membro del Comitato costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, l'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 16 maggio 2023 ha deliberato di riconoscere a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione un compenso base annuo lordo di Euro 20.000,00, fermo restando il disposto dell'art. 2389, comma 3 del codice civile per il caso di attribuzioni di particolari cariche.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 16 maggio 2023, con il parere favorevole del Collegio Sindacale in conformità a quanto previsto dall'art. 2389, comma 3, del codice civile, ha deliberato:

- 1) su proposta dell'Amministratore Indipendente Maria Spilabotte, di attribuire ai componenti del Comitato Indipendenti le seguenti remunerazioni fisse lorde aggiuntive: Euro 15.000,00 (quindicimila/00) lordi su base annua per il Presidente ed Euro 7.500,00 (settemilacinquecento/00) lordi su base annua per ciascuno degli ulteriori membri del Comitato;
- 2) su proposta del Comitato Indipendenti, di attribuire al Presidente una remunerazione fissa lorda aggiuntiva su base annua di Euro 85.000,00 (ottantacinquemila/00) per le cariche di Presidente e Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e per le deleghe conferite;
- 3) su proposta del Comitato Indipendenti, di attribuire all'Amministratore Delegato una remunerazione fissa lorda aggiuntiva su base annua di Euro 150.000,00 (centocinquantamila/00) per le deleghe conferite.

Si precisa che la Società si avvale della facoltà prevista dall'Allegato 3A, Schema 7-bis al Regolamento Emittenti di omettere le informazioni di dettaglio sui *target* ai quali è legata la corresponsione delle componenti remunerative variabili, trattandosi di informazioni sensibili attinenti a dati previsionali non pubblicati dalla Società.

In attuazione della Politica di Remunerazione, i membri del Collegio Sindacale percepiscono un emolumento fisso, il cui ammontare è determinato dall'Assemblea all'atto della nomina. In esecuzione delle Politiche e le Procedure di Remunerazione, ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

***Attribuzione di indennità e/o benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio 2025 con riferimento agli Amministratori esecutivi e al Presidente***

Nel corso dell'esercizio 2025 non sono stati attribuiti indennità/benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio 2025 con riferimento agli Amministratori esecutivi e al Presidente.

***Deroghe applicate alla Politica di Remunerazione per l'esercizio 2025***

Nel corso dell'esercizio 2025 non sono state applicate deroghe alla Politica di Remunerazione. Si precisa che, in coerenza con il Piano Industriale della Società, il II Ciclo del Piano 2021-2026 non è stato attuato dal Consiglio di Amministrazione senza che ciò integri una fattispecie di deroga

alle previsioni della Politica di Remunerazione. Attualmente risulta comunque in essere un piano incentivante di medio-lungo periodo in favore delle figure chiave della Società (*i.e.* LTI 2024-2026).

### ***Applicazione di meccanismi di correzione ex post (claw-back e/o malus)***

Nel corso dell'esercizio 2025 non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* delle componenti remunerative variabili riconosciute per gli esercizi precedenti.

### ***Variazione della retribuzione e informazioni di confronto***

Di seguito è illustrato il confronto per gli ultimi quattro esercizi (nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2 della delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020) tra la variazione annuale:

i) della remunerazione totale dei soggetti che nel corso dell'esercizio 2025 hanno rivestito le cariche di Amministratori e Sindaci per i quali le informazioni sono fornite nominativamente:

<b>valori in Euro</b>	<b>2025</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Daniela Becchini	0	0	13.125	35.000
Mirko Bertaccini	136.500	137.994	66.165	0
Stefano Cervone	0	0	1.404.485	744.402
Giuseppe Colombo	20.000	20.000	20.000	20.000
Giancarlo Cremonesi	0	0	147.500	100.000
Camilla Giugni	27.500	27.500	27.500	27.500
Eleonora Linda Lecchi	27.500	27.500	27.500	27.500
Luca Matrigiani	35.000	35.000	22.055	0
Giovanni Naccarato (Consigliere)	276.729	267.066	183.507	319.000
Luca Nicodemi	0	0	13.125	35.000
Maria Spilabotte	20.000	20.000	25.625	35.000
Luigi Mandolesi	30.000	30.000	30.000	30.000
Sara Mattiussi	25.000	25.000	25.000	25.000
Roberto Mazzei	25.000	17.213	0	0
Domenico Livio Trombone	0	7.787	25.000	25.000

ii) dei risultati della Società:

<b>valori in Euro</b>	<b>2025</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
<b>Ricavi lordi consolidati da locazione</b>	4.430.202	6.475.783	6.385.770	5.821.399
<b>EBITDA consolidato</b>	760.619	2.058.571	(640.868)	29.988
<b>Utile/(Perdita) consolidato</b>	901.780	1.614.479	(9.439.618)	351.567
<b>Patrimonio netto</b>	77.943.498	78.095.362	76.489.006	85.914.993

iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione:

Valori in Euro	2025	2024	2023	2022
Remunerazione annua lorda media	65.959	65.290	62.737	58.130

***Voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti del 18 aprile 2025 sulla seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione***

L'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 18 aprile 2025 ha espresso, all'unanimità, il proprio voto favorevole in merito alla seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti redatta dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 123-ter del TUF.

***Proposta di delibera sulla seconda sezione***

Il resoconto tabellare di seguito presentato per l'informativa all'Assemblea degli Azionisti fornisce un consuntivo in materia di compensi corrisposti nell'esercizio 2025.

Si ricorda che ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, l'Assemblea dei Soci è chiamata a deliberare, in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione della Relazione prevista dall'art. 123-ter, comma 4, del TUF e tale deliberazione non sarà vincolante ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF.

Si riporta, pertanto, di seguito la proposta di deliberazione sottoposta all'Assemblea degli Azionisti dal Vostro Consiglio di Amministrazione, in osservanza delle disposizioni di legge applicabili:

*“L'Assemblea degli Azionisti:*

*- visti gli artt. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e 84-quater del Reg. adottato con delibera Consob n. 11971/99;*

*- preso atto della Politica in materia di remunerazione per il triennio 2024-2026 approvata dall'Assemblea dei Soci in data 23 aprile 2024;*

*- preso atto della seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti redatta dal Consiglio di Amministrazione;*

*- tenuto conto che, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, la presente deliberazione non sarà vincolante per il Consiglio di Amministrazione;*

***DELIBERA***

*di esprimere parere favorevole in merito alla seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti redatta dal Consiglio di Amministrazione di NEXT RE SIIQ S.p.A. ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58".*

§ § §

## **SECONDA PARTE**

Nelle tabelle che seguono sono indicati gli emolumenti spettanti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società che hanno rivestito le rispettive cariche nel corso dell'esercizio 2025, secondo i criteri indicati nell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

In particolare, nei compensi fissi per la carica sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza, tra l'altro: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, *ex art. 2389*, comma 3, cod. civ.; (iii) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della Società e accantonamento TFR; nella colonna benefici non monetari sono indicati i *fringe benefits* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative; negli altri compensi sono indicati, separatamente e secondo un criterio di competenza, tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite.

Nella tabella sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2025 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione o di controllo o di dirigente con responsabilità strategiche.

TABELLE

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AI DIRIGENTI

Nome e cognome	Compensi	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza/cessazione della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Mirko Bertaccini	(I) compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/2025-31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 2025	105.000	-	31.500	-	-	-	136.500	-	-
	(II) compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(III) Totale				105.000	-	-	-	-	-	136.500	-	-
<i>Note:</i>		<i>Importo comprensivo del compenso da Consigliere per Euro 20.000 su base annua e del compenso fisso aggiuntivo per la carica di Presidente del CdA e di Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e gestione dei rischi di Euro 85.000,00 su base annua.</i>											

Nome e cognome	Compensi	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza/cessazione della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giuseppe Colombo	(I) compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/2025-31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 2025	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
	(II) compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(III) Totale				20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
<i>Note:</i>		<i>Compenso da Consigliere pari a Euro 20.000</i>											

Nome e cognome	Compensi	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza/cessazione della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Camilla Giugni	(I) compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/2025-31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 2025	20.000	7.500	-	-	-	-	27.500	-	-
	(II) compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(III) Totale				20.000	7.500	-	-	-	-	27.500	-	-
<i>Note:</i>		<i>Importo comprensivo del compenso da Consigliere per Euro 20.000 e del compenso da membro del Comitato Indipendenti per Euro 7.500 su base annua</i>											

Nome e cognome	Compensi	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza/cessazione della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Eleonora Linda Lecchi	(I) compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/2025-31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 2025	20.000	7.500	-	-	-	-	27.500	-	-
	(II) compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(III) Totale				20.000	7.500	-	-	-	-	27.500	-	-
<i>Note:</i>		<i>Importo comprensivo del compenso da Consigliere per Euro 20.000, del compenso da membro del Comitato Indipendenti per Euro 7.500 su base annua</i>											

Nome e cognome	Compensi	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza/cessazione della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Luca Matrigiani	(I) compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/2025-31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 2025	20.000	15.000	-	-	-	-	35.000	-	-
	(II) compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(III) Totale				20.000	15.000	-	-	-	-	35.000	-	-
<i>Note:</i>		<i>Importo comprensivo del compenso da Consigliere per Euro 20.000 su base annua e del compenso da Presidente del Comitato Indipendenti per Euro 15.000 su base annua</i>											

Nome e cognome	Compensi	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza/cessazione della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giovanni Naccarato	(I) compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere e Amministratore Delegato	01/01/2025-31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 2025	170.000	-	96.900	-	9.829	-	276.729	-	-
	(II) compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(III) Totale				170.000	-	96.900	-	9.829	-	276.729	-	-
<i>Note:</i>		<i>Importo comprensivo del compenso da Consigliere per Euro 20.000 e del compenso per la carica da Amministratore Delegato per Euro 150.000 su base annua</i>											

Nome e cognome	Compensi	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza/cessazione della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Maria Spilabotte	(I) compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/2025-31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 2025	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
	(II) compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(III) Totale				20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
	<i>Note:</i> <i>Compenso da Consigliere pari a Euro 20.000</i>												

Nome e cognome	Compensi	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza/cessazione della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Luigi Mandolesi	(I) compensi nella società che redige il bilancio	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2025-31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 2026	30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-
	(II) compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(III) Totale				30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-
	<i>Note:</i>												

Nome e cognome	Compensi	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza/cessazione della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Sara Mattiussi	(I) compensi nella società che redige il bilancio	Sindaco effettivo	01/01/2025-31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 2026	25.000	-	-	-	-	-	25.000	-	-
	(II) compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(III) Totale				25.000	-	-	-	-	-	25.000	-	-
	<i>Note:</i>												

Nome e cognome	Compensi	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza/cessazione della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Roberto Mazzei	(I) compensi nella società che redige il bilancio	Sindaco effettivo	01/01/2025-31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 2026	25.000	-	-	-	-	-	25.000	-	-
	(II) compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(III) Totale				25.000	-	-	-	-	-	25.000	-	-
	<i>Note:</i>												

Nome e cognome	Compensi	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza/cessazione della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Francesca Rossi	(I) compensi nella società che redige il bilancio	CFO e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari	01/01/2025-31/12/2025	Fino a revoca e/o dimissioni per il ruolo di Dirigente Preposto Fino all'Assemblea per il Bilancio 2025 per la carica di CFO	131.000	-	74.406	-	13.173	-	218.578	-	-
	(II) compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(III) Totale				131.000	-	74.406	-	13.173	-	218.578	-	-
	<i>Note:</i> Importo comprensivo di i) retribuzioni per il rapporto da lavoro dipendente come Direttore Area Amministrazione Bilancio e Contabilità, ii) Euro 10.000,00, su base annua, per il ruolo di Dirigente Preposto e iii) Euro 31.000, su base annua per il compenso da CFO												

**TABELLA 2: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

Nessun componente dell'organo di amministrazione e di controllo né alcun dirigente con responsabilità strategiche ha detenuto azioni della Società nell'esercizio 2025.

§ § §

Roma, 20 marzo 2026

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Mirko Bertaccini

