

SANLORENZO

Sanlorenzo S.p.A.

Sede legale in via Armezzone 3, Ameglia (SP) – Capitale sociale Euro 35.019.221 interamente versato
Codice fiscale e numero di iscrizione al Registro Imprese Riviera di Liguria – Imperia La Spezia Savona 00142240464
www.sanlorenzoyacht.com

Sistema di amministrazione e controllo tradizionale

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

Approvata dal consiglio di amministrazione del 15 marzo 2024

Indice

PREMESSA	3
SEZIONE I	4
(a) Politica della Società, durata, procedure utilizzate, finalità perseguite e rapporti con la precedente politica	4
(b) Elementi della Politica	8
(c) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica, con specificazioni dei rispettivi ruoli, nonché organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica. Ruolo e funzioni del Comitato Remunerazioni	9
(d) Remunerazione degli amministratori	14
(e) Remunerazione dei sindaci	15
(f) Principi della Politica in materia di entità e bilanciamento fra componente fissa e componente variabile e in materia di remunerazione variabile degli amministratori esecutivi, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche.....	15
<i>Principi generali</i>	15
(g) Benefici non monetari	24
(h) Indennità di fine mandato.....	24
SEZIONE II.....	25
Sezione II – Parte Prima – Voci che compongono la remunerazione	26
Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione.....	26
Remunerazione dei componenti dell’organo di controllo	30
Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche.....	31
Informazione sull’attribuzione di strumenti finanziari ad amministratori, dirigenti e altri dipendenti della Società e delle controllate.....	34
Sezione II – Parte Seconda. Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell’esercizio.....	36
Tabelle ai sensi dell’Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti.....	37
Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	37
Tabella 2: Stock-option assegnate ai componenti dell’organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	39
Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	40
Tabelle ai sensi dell’Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti	41
Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali	41
Tabella 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica	42

PREMESSA

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “**Relazione**”) è stata predisposta ai sensi dell’articolo 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato (Testo Unico della Finanza, “**TUF**”) e dell’articolo 84-*quater* del Regolamento Consob relativo agli emittenti adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato (il “**Regolamento Emittenti**”), ed è stata redatta in conformità all’Allegato 3A, Schemi 7-*bis* e 7-*ter* del Regolamento Emittenti stesso.

La Relazione è articolata nelle seguenti Sezioni:

- (i) la Sezione I illustra in modo chiaro e comprensibile la politica di Sanlorenzo S.p.A. (la “**Società**”) in materia di remunerazione dei componenti del consiglio di amministrazione, dei direttori generali, dei dirigenti con responsabilità strategiche e, fermo restando quanto previsto dall’articolo 2402 del codice civile, dei componenti del collegio sindacale con riferimento all’esercizio successivo, specificando le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l’adozione, la revisione e l’attuazione della stessa;
- (ii) la Sezione II è articolata in due parti e illustra, in modo chiaro e comprensibile, nominativamente per i compensi attribuiti agli amministratori e ai sindaci e in forma aggregata per i dirigenti con responsabilità strategiche:
 - a) nella prima parte, ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, nonché come la Società abbia tenuto conto del voto espresso l’anno precedente dall’assemblea sulla Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti riferita all’esercizio 2022;
 - b) nella seconda parte, i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell’attività svolta nell’esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell’esercizio di riferimento.

Inoltre, la Sezione II contiene le informazioni relative alle partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, nella Società e nelle società controllate in conformità a quanto previsto dall’articolo 84-*quater*, comma 4 del Regolamento Emittenti.

La Relazione è stata approvata, sentito il collegio sindacale, che non ha espresso rilievi al riguardo, dal consiglio di amministrazione riunitosi in data 15 marzo 2024, ed è stata previamente esaminata dal Comitato remunerazioni costituito in seno al consiglio di amministrazione stesso (il “**Comitato Remunerazioni**”) riunitosi in data 14 marzo 2024, che ha espresso sulla stessa parere favorevole, e verrà sottoposta ai sensi e per gli effetti dell’articolo 123-ter del TUF al voto dell’assemblea convocata per il giorno 26 aprile 2024 in prima convocazione e per il giorno 27 aprile 2024 in seconda convocazione.

SEZIONE I

La presente Sezione I della Relazione illustra in modo chiaro e comprensibile la politica in materia di remunerazione adottata dalla Società (la “**Politica**”) e le procedure utilizzate per l’adozione, la revisione e l’attuazione della stessa.

(a) Politica della Società, durata, procedure utilizzate, finalità perseguite e rapporti con la precedente politica

1. La Politica, così come descritta nella presente Relazione, è stata approvata, su proposta del Comitato Remunerazioni riunitosi in data 14 marzo 2024, che ha dunque espresso sulla stessa parere favorevole, nonché sentito il collegio sindacale, che non ha espresso rilievi al riguardo, dal consiglio di amministrazione del 15 marzo 2024, anche alla luce delle previsioni del Codice di Corporate Governance adottato dal Comitato per la Corporate Governance istituito presso Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Corporate Governance**”), cui la Società aderisce.

2. La Politica ha durata annuale, sino all’assemblea convocata per l’approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024.

3. Le eventuali revisioni della Politica che dovessero essere apportate in futuro dalla Società saranno opportunamente evidenziate e descritte nelle relazioni sulla remunerazione dei prossimi esercizi.

4. Si ricorda che le disposizioni del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche (il “**Regolamento Parti Correlate**”) non si applicano né alle deliberazioni assembleari di cui all’articolo 2389, primo comma del codice civile relative ai compensi spettanti ai membri del consiglio di amministrazione, né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell’importo complessivo preventivamente determinato dall’assemblea ai sensi dell’articolo 2389, terzo comma del codice civile, né alle deliberazioni assembleari di cui all’articolo 2402 del codice civile relative ai compensi spettanti ai membri del collegio sindacale.

La procedura adottata dalla Società in materia di parti correlate (la “**Procedura Parti Correlate**”, disponibile sul sito *internet* della Società (www.sanlorenzoyacht.com, Sezione “Corporate Governance/Comitati interni”) dispone altresì, in conformità al Regolamento Parti Correlate, che le disposizioni del medesimo Regolamento Parti Correlate non si applicano:

- (i) ai piani di compensi basati su strumenti finanziari approvati dall’assemblea ai sensi dell’articolo 114-*bis* del TUF e alle relative condizioni operative;
- (ii) alle deliberazioni, diverse da quelle sopra indicate, in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche nonché degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, a condizione che le stesse siano assunte nel rispetto delle condizioni previste dall’articolo 13, comma 3, lettera b) del Regolamento Parti Correlate. Conseguentemente, l’approvazione da parte dell’assemblea degli azionisti della Politica – che è stata redatta con il coinvolgimento del Comitato Remunerazioni (*cfr.* Punti 10 e 11), composto da soli amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti – esonera la Società dall’applicare la suddetta Procedura Parti Correlate nelle deliberazioni in materia di

remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, sempreché queste ultime siano conformi alla Politica stessa e quantificate sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali.

5. La Politica adottata dalla Società, così come descritta nella presente Relazione, costituisce un'evoluzione della politica riferita all'esercizio 2023, approvata dall'assemblea del 27 aprile 2023, alla luce dell'esperienza applicativa intervenuta e dell'esigenza di istituire nuovi *long term incentive plans*.

Sanlorenzo attribuisce grande importanza al dialogo con i principali destinatari e fruitori della propria politica di remunerazione, al fine di realizzare un costante miglioramento nell'adozione delle *best practice* di mercato. Sebbene nell'assemblea del 27 aprile 2023 gli azionisti non abbiano espresso alcuna valutazione od osservazione riguardo alla politica di remunerazioni sottoposta al loro voto – e abbiano, anzi, espresso voto in larga maggioranza favorevole – la Società ha organizzato un momento di confronto con i maggiori investitori istituzionali che avevano espresso voto contrario o si erano astenuti dalla votazione, nel cui ambito sono emersi alcuni spunti di miglioramento. Nella propria riflessione di revisione della precedente politica per le remunerazioni, il consiglio di amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni, ha sostanzialmente tenuto conto di quanto emerso in occasione dei predetti incontri.

In questo solco, le principali revisioni della precedente politica consistono nell'istituzione di due nuovi *long term incentive plans* (LTIP) aventi ad oggetto azioni Sanlorenzo, denominati “Piano di Performance Shares 2024” e “Piano LTI 2024-2028”, avvenuta in conformità a quanto era stato anticipato dalla politica riferita all'esercizio 2023, nonché di un ulteriore piano di compensi basato su strumenti finanziari destinato ad amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori della società del Gruppo Simpson Marine Ltd, avente ad oggetto azioni di tale società.

6. La Politica dunque prevede cinque piani di compensi:

- un piano di compensi monetario di breve termine, denominato **Piano MBO**, già attivato nel 2023 e che si intende attivare anche nel 2024, di cui ai successivi Punti 33 e 34;
- un piano di compensi basato su strumenti finanziari, avente ad oggetto azioni Sanlorenzo, di medio-lungo termine, istituito nel 2020 e in relazione al quale non sono più possibili nuove assegnazioni, denominato **Piano di Stock Option 2020**, di cui ai successivi Punti 35 e 36;
- un piano di compensi basato su strumenti finanziari, avente ad oggetto azioni Sanlorenzo, di lungo termine, denominato **Piano di Performance Shares 2024**, che si intende attivare nel 2024, di cui ai successivi Punti 37 e 38;
- un piano di compensi basato su strumenti finanziari, avente ad oggetto azioni Sanlorenzo, di lungo termine, denominato **Piano LTI 2024-2028**, che si intende attivare nel 2024, di cui ai successivi Punti 39, 40 e 41;
- un piano di compensi basato su strumenti finanziari, avente ad oggetto azioni della società Simpson Marine Ltd, di lungo termine, denominato **Piano Simpson Marine**, che si intende attivare nel 2024, di cui ai successivi Punti 42 e 43.

7. La Politica contribuisce alla strategia aziendale e al perseguimento degli interessi a lungo termine e

del successo sostenibile della Società e delle sue controllate (congiuntamente, il “**Gruppo**”); essa si compone di strumenti e principi applicabili agli amministratori, direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche (oltre che, fermo il disposto dell’articolo 2402 del codice civile, ai sindaci) e che ispirano le decisioni in materia di remunerazione anche di tutti gli altri dipendenti della Società e del Gruppo. Il successo sostenibile della Società e del Gruppo è legato alla crescita delle persone che vi lavorano e alla necessità di attrarre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto.

Attraverso la Politica la Società si prefigge il perseguimento di una politica di fidelizzazione, incentivazione e motivazione dei dipendenti chiave della Società e del Gruppo e il mantenimento delle loro specifiche competenze, anche tramite il loro coinvolgimento nella compagine sociale ovvero la compartecipazione ai risultati economici e allo sviluppo futuro della Società e del Gruppo.

La Politica si basa sui principi di meritocrazia ed equità. In concreto, essi sono declinati come segue:

- a) le remunerazioni incentivanti sono funzionali al perseguimento del successo sostenibile della Società e del Gruppo e hanno la finalità di allineare gli interessi dei destinatari con il perseguimento dell’obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- b) gli elementi retributivi sono chiari, equi, facilmente misurabili e comunicabili al mercato e ai destinatari, così che questi ultimi siano motivati al raggiungimento dei risultati assegnati in coerenza con gli obiettivi strategici della Società e del Gruppo;
- c) la retribuzione è diversificata per categorie, in quanto a maggiori responsabilità sono associate retribuzioni maggiori, anche di natura incentivante, e valorizza il contributo personale dei beneficiari, attraverso l’assegnazione di obiettivi sul cui raggiungimento gli stessi hanno la possibilità di incidere;
- d) la remunerazione tiene conto dell’apporto professionale individuale dei destinatari;
- e) la remunerazione è determinata in modo da attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società e le sue controllate.

Nell’attuare la Politica e determinare le remunerazioni degli amministratori esecutivi, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, il consiglio di amministrazione opera secondo i criteri di seguito indicati:

- a) la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui la stessa opera e delle caratteristiche dell’attività d’impresa concretamente svolta;
- b) salvi i casi eccezionali dove non è assegnata, la componente variabile rappresenta una parte significativa della remunerazione totale;
- c) sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- d) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione del destinatario nel caso in cui la componente variabile non venga erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di

performance indicati;

- e) laddove fissati, gli obiettivi di *performance* – ovvero i risultati economici e gli altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili – sono predeterminati, misurabili e legati, per i compensi basati su strumenti finanziari, in parte significativa alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo; gli stessi sono coerenti con gli obiettivi strategici della Società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo anche parametri non finanziari (*Environmental, Social e Governance*);
- f) è previsto, per i compensi basati su strumenti finanziari di nuova istituzione, un adeguato lasso temporale di differimento – rispetto al momento della maturazione – per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile, in coerenza con le caratteristiche dell'attività d'impresa e con i connessi profili di rischio;
- g) nel caso di eventuale riconoscimento di indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione, sono stabilite regole chiare, che definiscono il limite massimo della somma complessivamente erogabile collegandola a un determinato importo o a un determinato numero di anni di remunerazione; inoltre, nessuna indennità sarà corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati;
- h) sono previste, per i compensi basati su strumenti finanziari di nuova istituzione aventi ad oggetto azioni Sanlorenzo, clausole contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate, determinate sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati;
- i) i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari di nuova istituzione per gli amministratori esecutivi e il *top management* incentivano l'allineamento con gli interessi degli azionisti in un orizzonte di medio e lungo termine.

8. La Politica è dunque sostanzialmente allineata alle Raccomandazioni di cui all'Articolo 5 del Codice di Corporate Governance.

Per quanto concerne la Raccomandazione 27., lett. c) del Codice di Corporate Governance, nella parte in cui richiede che gli obiettivi di *performance* cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili siano legati in parte significativa alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo termine, la stessa è stata attuata dapprima mediante l'attivazione del Piano di Stock Option 2020 (di cui al successivo Punto 32¹), quindi con il Piano di Performance Shares 2024, con il Piano LTI 2024-2028 e con il Piano Simpson Marine, che la Società ha intenzione di attuare ove autorizzati dall'assemblea (meglio descritti nei successivi Punti 35-43). Tuttavia, il Piano Simpson Marine non subordina la maturazione dei diritti al conseguimento di requisiti di *performance*, in quanto la Società ritiene che il Piano MBO, il Piano di Stock Option 2020, il Piano di Performance Shares 2024 e il Piano LTI 2024-2028 siano già tali da soddisfare la raccomandazione del Codice di Corporate Governance circa la previsione di obiettivi di *performance*.

¹ In relazione al quale a far data dalla fine di aprile 2023 non sono più possibili assegnazioni di Opzioni; sino a tale data sono state effettuate adeguate assegnazioni di Opzioni ai dirigenti con responsabilità strategiche (diversi degli amministratori esecutivi e da un dirigente con responsabilità strategiche che risultavano già detentori di azioni della Società – in misura ritenuta significativa – al momento di quotazione della medesima) e i relativi diritti matureranno, per quanto riguarda le ultime assegnazioni effettuate (nell'aprile 2023), da ultimo nell'esercizio 2026.

Il Piano di Stock Option 2020 – in quanto adottato nel vigore del Codice di Autodisciplina previgente rispetto al Codice di Corporate Governance e nell'imminenza della quotazione della Società, quando il percorso dalla stessa intrapreso di progressiva implementazione delle previsioni dell'autoregolamentazione era appena iniziato – e il Piano MBO – in quanto di breve termine – non prevedono clausole conformi alla Raccomandazione 27., lett. d) del Codice di Corporate Governance, inerente alla previsione di un lasso temporale di differimento rispetto alla maturazione per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile della remunerazione, e alla Raccomandazione 27., lett. e) del Codice di Corporate Governance, inerente alle clausole di *claw-back*. Neppure il Piano Simpson Marine prevede clausole di *claw-back*, considerate dalla Società non utili nell'ambito di un piano destinato alle risorse apicali di una controllata e avente ad oggetto strumenti finanziari non quotati (ossia azioni di Simpson Marine).

Il Piano di Performance Shares 2024 e il Piano LTI 2024-2028 contengono previsioni conformi anche a tali ultime Raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, prevedendo una clausola di *claw-back* e un vincolo di *lock up* di dodici mesi sul 50% delle azioni effettivamente assegnate ai beneficiari.

Il Piano LTI 2024-2028 contiene previsioni pienamente conformi alla Raccomandazione 28 del Codice di Corporate Governance, inerente alla previsione che una parte prevalente del piano abbia un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento delle azioni attribuite pari ad almeno cinque anni; il Piano di Performance Shares 2024 è sostanzialmente conforme a tale Raccomandazione, anche se prevede un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento delle azioni attribuite pari a quattro anni (e non a cinque), in quanto periodo ritenuto coerente con il piano di incentivazione e *retention* del *top management*, nonché in linea con i *benchmark* di mercato; il Piano Simpson Marine prevede invece un periodo complessivo di maturazione dei diritti pari a tre anni, in quanto periodo ritenuto coerente con la natura dello stesso, atteso anche che si riferisce unicamente al management di una controllata e non ha ad oggetto strumenti finanziari quotati (ma azioni Simpson, non quotate). Si ricorda che il Piano di Stock Option 2020, anche in quanto adottato nel vigore del previgente Codice di Autodisciplina, non prescrive un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento delle azioni attribuite di cinque anni.

(b) Elementi della Politica

9. La Politica prevede i seguenti elementi:

- (i) componente fissa della remunerazione;
- (ii) componente variabile di breve termine;
- (iii) componente variabile di lungo termine;
- (iv) *benefit*;
- (v) eventuale indennità per la cessazione dalla carica o mancato rinnovo (*severance*).

(c) **Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica, con specificazioni dei rispettivi ruoli, nonché organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica. Ruolo e funzioni del Comitato Remunerazioni**

10. Il processo di predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica coinvolge il consiglio di amministrazione, il Comitato Remunerazioni, il Comitato per le operazioni con parti correlate (il “**Comitato OPC**”) costituito all’interno del consiglio di amministrazione ai sensi della Procedura per le operazioni con parti correlate (la “**Procedura OPC**”) adottata dalla Società in conformità al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche (il “**Regolamento OPC**”), il Comitato controllo, rischi e sostenibilità costituito all’interno del consiglio di amministrazione anche in ossequio all’articolo 6 del Codice di Corporate Governance, il collegio sindacale e l’assemblea, ciascuno con i compiti e le funzioni di seguito descritti.

Consiglio di amministrazione

Ai sensi di legge e dello statuto della Società (lo “**Statuto**”) e secondo quanto stabilito dalla Politica, il consiglio di amministrazione, ferme le ulteriori competenze previste dalla legge:

- (i) costituisce al proprio interno il Comitato Remunerazioni, ne nomina i componenti e stabilisce il loro compenso e ne stabilisce il *budget* di spesa annuo;
- (ii) elabora e approva la politica in materia di remunerazione, da sottoporre al voto dell’assemblea;
- (iii) determina, in conformità con la politica in materia di remunerazione approvata dall’assemblea, la remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, sentito il parere del collegio sindacale – essendo consentita l’eventuale delega in materia di remunerazione dei dirigenti – ed è competente ad assumere le decisioni in merito a eventuali specifiche deroghe alla politica in materia di remunerazione approvata dall’assemblea, in conformità a quanto previsto dal successivo Punto 17;
- (iv) fissa gli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- (v) monitora la concreta applicazione della politica in materia di remunerazione approvata dall’assemblea e verifica, in particolare, l’effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* da parte degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- (vi) approva la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, da sottoporre al voto dell’assemblea, vincolante con riguardo alla Prima Sezione e non vincolante con riguardo alla Seconda Sezione.

Comitato Remunerazioni

Secondo quanto stabilito dal regolamento che disciplina le funzioni e il funzionamento del Comitato Remunerazioni, disponibile sul sito *internet* della società (www.sanlorenzoyacht.com, Sezione “Corporate Governance/Comitati interni”, il “**Regolamento del Comitato Remunerazioni**”), il Comitato Remunerazioni, in conformità al Codice di Corporate Governance, coadiuva il consiglio di amministrazione nello svolgimento

dei compiti a quest'ultimo attribuiti in materia di remunerazione e ha tra l'altro le seguenti funzioni:

- (i) coadiuvare il consiglio di amministrazione nella predisposizione della politica in materia di remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- (ii) presentare proposte o esprimere pareri al consiglio di amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- (iii) monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* da parte degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- (iv) valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- (v) esaminare preventivamente la relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti da mettere a disposizione del pubblico in vista dell'assemblea annuale di bilancio;
- (vi) formulare pareri o proposte al consiglio di amministrazione sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, direttori generali, dirigenti con responsabilità strategiche, dipendenti e collaboratori;
- (vii) formulare pareri o proposte al consiglio di amministrazione sugli eventuali piani di remunerazione incentivanti monetari destinati agli amministratori, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche;
- (viii) svolgere gli ulteriori compiti che gli vengono attribuiti dal consiglio di amministrazione e dalla normativa vigente.

Il Comitato Remunerazioni riferisce al consiglio di amministrazione sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni nella prima occasione utile; inoltre, almeno il presidente del Comitato o un altro componente dello stesso designato dal presidente partecipa all'assemblea annuale di bilancio.

Comitato OPC

Il Comitato OPC è coinvolto ed esprime il proprio parere, ai sensi delle previsioni del Regolamento OPC, (i) in tutte le deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori esecutivi, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche individuate in conformità con la Politica e quantificate sulla base di criteri che comportino valutazioni discrezionali², nonché (ii) nell'ipotesi di eventuali specifiche deroghe alla politica in materia di remunerazione approvata dall'assemblea, secondo quanto previsto dal successivo Punto

² Come indicato nel Punto 4, la Procedura OPC non si applica alle (e il Comitato OPC non è coinvolto nelle) (i) deliberazioni previste dall'articolo 13, comma 1 del Regolamento Parti Correlate (ossia le deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2389, comma 1 del Codice Civile relative ai compensi spettanti ai membri del consiglio di amministrazione e del comitato esecutivo, le deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'assemblea ai sensi dell'articolo 2389, comma 3 del Codice Civile e le deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2402 del Codice Civile relative ai compensi spettanti ai membri del collegio sindacale) e alle (ii) deliberazioni concernenti i piani di compensi basati su strumenti finanziari approvati dall'assemblea ai sensi dell'articolo 114-bis Tuf e alle relative operazioni esecutive (ex articolo 13, comma 3, lett. a) del Regolamento Parti Correlate e articolo 5.1(ii) della Procedura Parti Correlate).

17.

Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

Il Comitato controllo, rischi e sostenibilità è coinvolto ed esprime il proprio parere, ai sensi delle previsioni del Regolamento del Comitato controllo, rischi e sostenibilità stesso, in merito alle deliberazioni in materia di fissazione degli obiettivi di *performance* di natura ESG (*Environmental, Social e Governance*), e di verifica del loro effettivo raggiungimento, delle remunerazioni variabili sia di breve termine che di lungo termine degli amministratori esecutivi, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Assemblea

Ai sensi di legge e di Statuto, in materia di remunerazioni l'assemblea, ferme le ulteriori competenze di legge:

- (i) esprime il proprio voto vincolante sulla Prima Sezione della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti e il proprio voto non vincolante sulla Seconda Sezione della stessa;
- (ii) su proposta degli azionisti, stabilisce i compensi spettanti ai membri non esecutivi del consiglio di amministrazione, potendo determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche;
- (iii) può attribuire agli amministratori il diritto alla percezione di un'indennità di fine mandato, da costituirsi mediante accantonamenti annuali e anche eventualmente mediante polizze assicurative o altri strumenti analoghi;
- (iv) è investita delle altre competenze stabilite dalla legge, comprese quelle in materia di piani di compensi basati su strumenti finanziari.

Collegio sindacale

In materia di remunerazioni, il collegio sindacale, ferme le ulteriori competenze di legge, è chiamato a esprimere il proprio parere sulle deliberazioni di competenza del consiglio di amministrazione inerenti alla remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

11. Il Comitato Remunerazioni è stato istituito in attuazione del Codice di Corporate Governance.

La versione vigente alla data della Relazione del Regolamento del Comitato Remunerazioni è stata approvata dal consiglio di amministrazione del 14 marzo 2023, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni stesso in data 13 marzo 2023.

Il Regolamento del Comitato Remunerazioni, fra l'altro, stabilisce che il Comitato Remunerazioni abbia facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie e possa avvalersi, a spese della Società e nei limiti del *budget* approvato dal consiglio di amministrazione, di consulenti esterni che non si trovino in situazioni che ne compromettono l'indipendenza.

Ai sensi del Regolamento del Comitato Remunerazioni, i componenti del Comitato Remunerazioni e il suo presidente sono nominati e revocati con deliberazione del consiglio di amministrazione e il Comitato Remunerazioni è composto da tre amministratori, tutti non esecutivi, in maggioranza indipendenti, con il

presidente scelto fra gli indipendenti.

Ai sensi del Regolamento del Comitato Remunerazioni, salvo diversa determinazione del consiglio di amministrazione al momento della nomina, la durata in carica dei componenti del Comitato Remunerazioni è equiparata a quella del consiglio di amministrazione cui appartengono i componenti del medesimo.

Il Comitato Remunerazioni si riunisce su convocazione del suo presidente ogniqualvolta il presidente stesso lo ritenga opportuno e in ogni caso almeno annualmente, ovvero quando ne facciano richiesta scritta al presidente due dei suoi componenti, oppure il presidente del collegio sindacale, oppure il presidente del consiglio di amministrazione.

Per la validità delle riunioni del Comitato Remunerazioni è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica e lo stesso delibera a maggioranza assoluta dei presenti; per il calcolo della maggioranza deliberativa gli amministratori astenuti non si considerano presenti; in caso di parità di voti prevale il voto del presidente del Comitato Remunerazioni, se presente.

Alle riunioni del Comitato Remunerazioni partecipa il presidente del collegio sindacale o altro sindaco effettivo da lui designato; possono comunque partecipare anche gli altri sindaci. Alle riunioni del Comitato Remunerazioni possono altresì partecipare gli amministratori, i responsabili delle funzioni aziendali della Società e delle società controllate, ovvero altri soggetti la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso che vengano eventualmente invitati dal suo presidente. Nessun amministratore può prendere parte alle riunioni del Comitato Remunerazioni in cui vengono formulate le proposte al consiglio di amministrazione relative alla propria remunerazione.

L'istituzione del Comitato Remunerazioni, la sua composizione, le sue attribuzioni e le sue regole di funzionamento sono conformi alle Raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.

12. Il Comitato Remunerazioni in carica alla data della presente Relazione è composto dai consiglieri Leonardo Luca Etro (amministratore indipendente), con funzione di presidente, Francesca Culasso (amministratore indipendente) e Silvia Merlo (amministratore non esecutivo); la durata della loro carica è equiparata a quella del consiglio di amministrazione a cui appartengono i componenti del medesimo e dunque è fissata sino all'assemblea chiamata ad approvare il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024.

Sino al 17 aprile 2023, i componenti del Comitato Remunerazioni erano Silvia Merlo (amministratore indipendente al momento della designazione), con funzioni di presidente, Leonardo Luca Etro (amministratore indipendente) e Paolo Olivieri (amministratore non esecutivo). A seguito della perdita dei requisiti di indipendenza comunicata da Silvia Merlo in data 16 marzo 2023, considerato che il presidente e la maggioranza dei membri del Comitato Remunerazioni devono essere indipendenti e che dunque si era reso necessario sia nominare un nuovo presidente, sia sostituire un membro non indipendente con un nuovo componente indipendente, con delibera del 17 aprile 2023 il consiglio di amministrazione ha approvato la sopra riportata nuova composizione del Comitato Remunerazioni stesso, nominando quale nuovo presidente Leonardo Luca Etro, già componente indipendente, e quale nuovo componente indipendente l'amministratore Francesca Culasso; considerato che Silvia Merlo aveva guidato i lavori del Comitato Remunerazioni sin dalla quotazione della Società in modo costruttivo e contribuendo in modo rilevante all'implementazione delle *policy* remunerative della Società, e che Paolo Olivieri aveva dichiarato la propria disponibilità a lasciare il Comitato Remunerazioni per consentire la nomina di un nuovo componente indipendente, il medesimo

consiglio di amministrazione ha deliberato che il nuovo componente sostituisse Paolo Olivieri.

Come attestato dagli interessati e positivamente valutato dal consiglio di amministrazione, Silvia Merlo possiede adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria nonché di politiche retributive e Leonardo Luca Etro, Francesca Culasso e Paolo Olivieri (componente del Comitato Remunerazioni sino al 17 aprile 2023) possiedono adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria. Il consiglio di amministrazione ritiene che la composizione del Comitato rispetti, anche a seguito delle modifiche deliberate il 17 aprile 2023, anche la Raccomandazione 26 del Codice di Corporate Governance nella parte in cui dispone che *“almeno un componente del comitato possiede un’adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, da valutarsi dall’organo di amministrazione in sede di nomina”*.

Nell’esercizio 2023 il Comitato Remunerazioni si è riunito 4 volte, la durata media delle sue riunioni è stata di 45 minuti e la percentuale complessiva di partecipazione da parte dei suoi componenti è stata del 100%.

Per maggiori dettagli sulla composizione e sull’effettivo funzionamento del Comitato Remunerazioni si rinvia alla Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari redatta ai sensi dell’articolo 123-*bis* TUF e pubblicata dalla Società sul sito *internet* della Società (www.sanlorenzoyacht.com, Sezione “Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria del 26 aprile 2024”).

13. Al fine di evitare o gestire potenziali conflitti di interesse, gli amministratori esecutivi (Massimo Perotti, Ferruccio Rossi e Carla Demaria) si astengono nel consiglio di amministrazione dal voto in occasione di delibere che riguardino o possano riguardare la propria remunerazione. Oltre a ciò, non vi sono misure volte a evitare o gestire i conflitti di interesse ulteriori rispetto a quanto previsto dalla normativa di legge e regolamentare applicabile.

14. La Politica non è stata definita utilizzando specifiche politiche retributive di altre società come riferimento. Nella definizione della Politica la Società ha coinvolto la funzione Direzione Risorse Umane, che ha verificato le *best practice* di remunerazione adottate nei settori di riferimento: la Politica tiene dunque conto delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni, considerando anche le esperienze estere comparabili.

15. Per la definizione della Politica la Società si è avvalsa della consulenza di esperti indipendenti, la società di consulenza The European House – Ambrosetti S.p.A. e il Prof. Massimo Belcredi.

16. Nella definizione della Politica la Società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, fissando i contenuti della Politica alla luce degli stessi, in linea con i principi di meritocrazia ed equità sopra richiamati al Punto 7.

17. In caso si verificano circostanze eccezionali, la Società può derogare temporaneamente e in via non ricorrente alla Politica, come previsto dall’articolo 123-*ter*, comma 3-*bis* del TUF, limitatamente a quanto riportato nel precedente Paragrafo (b) (*“Elementi della Politica”*), mediante delibera del consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e previa attivazione della Procedura OPC.

Per circostanze eccezionali si intendono situazioni in cui la deroga alla Politica risulti necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato. Fra di esse rientrano, a titolo non esaustivo, (i) operazioni straordinarie non precedentemente pianificate, sensibili estensioni del perimetro del Gruppo o modifiche

all'assetto organizzativo, gestionale e amministrativo del Gruppo tali da impattare sui risultati economico-finanziari e di creazione di valore nel lungo periodo, (ii) *shock* esogeni di natura non prevedibile e di entità straordinaria e/o di carattere regolatorio o normativo, (iii) azioni volte ad attrarre figure chiave, (iv) azioni volte a trattenere figure chiave e (v) ipotesi di eccezionale *over performance* di una figura chiave o della funzione aziendale di cui la stessa è responsabile; nei casi *sub* (iv) e (v) l'importo dell'eventuale remunerazione aggiuntiva riconosciuta alla risorsa non potrà comunque superare il 20% della remunerazione complessiva (comprensiva di componente fissa e componente variabile, erogata in conformità ai piani di incentivazione in essere) del beneficiario.

18. Qualora l'assemblea non approvi la Politica, ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3-ter del TUF la Società sarà tenuta a corrispondere le remunerazioni in conformità alla politica approvata dall'assemblea del 27 aprile 2023.

(d) Remunerazione degli amministratori

19. La remunerazione degli amministratori non esecutivi è determinata dall'assemblea e dal consiglio di amministrazione secondo il disposto degli articoli 2364 e 2389 del codice civile e dell'articolo 16 dello Statuto. Agli amministratori viene inoltre riconosciuto il rimborso delle spese documentate sostenute per ragioni di ufficio.

20. Le proposte sulla remunerazione degli amministratori non esecutivi sono presentate dagli azionisti (ove del caso anche ai sensi dell'articolo 126-bis del TUF).

21. L'articolo 16 dello Statuto consente all'assemblea di determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, e di attribuire agli amministratori il diritto alla percezione di un'indennità di fine mandato, da costituirsi mediante accantonamenti annuali ed eventualmente anche mediante polizze assicurative o altri strumenti analoghi.

22. Il consiglio di amministrazione raccomanda che le proposte in materia di remunerazione degli amministratori non esecutivi siano adeguate alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno all'organo di amministrazione e nei comitati consiliari e che la remunerazione degli amministratori non esecutivi non sia legata a obiettivi di *performance* finanziaria.

23. I componenti dei Comitati consiliari percepiscono uno specifico compenso per la partecipazione agli stessi, con una maggiorazione in favore del componente che assume la carica di presidente, ulteriore rispetto al compenso percepito quali amministratori. Il compenso per la partecipazione ai Comitati consiliari e per il ruolo di presidente degli stessi è stabilito dal consiglio di amministrazione all'atto della nomina dei componenti e del presidente dei Comitati.

24. Non è previsto uno specifico compenso aggiuntivo per la carica di presidente del consiglio di amministrazione, in quanto il presidente Massimo Perotti è anche il *chief executive officer* e dirigente della Società e percepisce una specifica remunerazione per tali cariche. Analogamente, non è previsto uno specifico compenso aggiuntivo per le cariche di vicepresidente o di *lead independent director*.

(e) Remunerazione dei sindaci

25. Ai sensi dell'articolo 2402 del codice civile, la remunerazione dei componenti del collegio sindacale è determinata dall'assemblea all'atto della nomina per l'intero periodo di durata del loro ufficio in misura annua fissa. Ai sindaci viene inoltre riconosciuto il rimborso delle spese documentate sostenute per ragioni di ufficio.

26. Il consiglio di amministrazione raccomanda che la remunerazione dei sindaci sia coerente con l'impegno professionale richiesto dalla carica e con le connesse responsabilità.

(f) Principi della Politica in materia di entità e bilanciamento fra componente fissa e componente variabile e in materia di remunerazione variabile degli amministratori esecutivi, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche

Principi generali

27. La remunerazione degli amministratori esecutivi, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche è determinata in misura coerente ai loro ruoli, responsabilità e professionalità.

28. Fatta eccezione per il Presidente e CEO (per il quale si rinvia al Punto 31), gli amministratori esecutivi, i direttori generali e i dirigenti con responsabilità strategiche sono destinatari di remunerazione sia fissa che variabile. La parte variabile può comprendere piani di incentivazione monetari di breve termine (MBO) e/o di lungo termine (LTIP), questi ultimi a base azionaria.

29. La Politica non prevede l'erogazione di remunerazioni non ricorrenti, non legate a piani organici di incentivazione.

30. L'entità della remunerazione e il bilanciamento fra la componente fissa e la componente variabile (i) sono adeguati e coerenti con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della Società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, nonché funzionali al perseguimento del successo sostenibile della Società; la parte variabile rappresenta una parte significativa della remunerazione complessiva, e (ii) tengono conto delle responsabilità e delle competenze professionali dei destinatari.

31. Il presidente del consiglio di amministrazione e CEO Massimo Perotti non è destinatario di compensi variabili, poiché il suo ruolo di azionista di controllo della Società è ritenuto idoneo di per sé a garantire sia l'allineamento dei suoi interessi al perseguimento dell'obiettivo del successo sostenibile e della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, sia la sua fidelizzazione e motivazione.

32. Gli altri amministratori esecutivi, i direttori generali e i dirigenti con responsabilità strategiche possono essere destinatari di remunerazione variabile nell'ambito di uno o più dei piani di incentivazione elencati nel Punto 6 che precede e di seguito descritti.

Piano MBO

33. Subordinatamente all'approvazione della Politica da parte dell'assemblea convocata per il giorno 26 aprile 2024, il consiglio di amministrazione intende attuare anche nel 2024 un piano di compensi incentivanti

monetari di breve termine – MBO (il “**Piano MBO**”), diretto agli amministratori esecutivi (diversi dal presidente e CEO Massimo Perotti), ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società e del Gruppo (oltre che ad altri dipendenti con funzioni rilevanti). Per quanto riguarda gli amministratori esecutivi, i direttori generali e i dirigenti con responsabilità strategiche, le caratteristiche fondamentali del Piano MBO sono le seguenti:

- (i) la maturazione della remunerazione variabile per i beneficiari è prevista solo al raggiungimento di una *Funding Condition* costituita dal raggiungimento di un EBITDA di Gruppo 2024 pari ad almeno il 90% dell’Ebitda di Gruppo Target (ossia l’EBITDA di Gruppo comunicato nella *guidance* per il mercato 2024);
- (ii) in caso di verificarsi della predetta *Funding Condition*, la maturazione del diritto a percepire la remunerazione variabile è collegata a obiettivi di *performance* con orizzonte annuale predeterminati e misurabili, stabiliti dal consiglio di amministrazione previo parere, ovvero proposta, del Comitato Remunerazioni e previo parere anche del Comitato controllo, rischi e sostenibilità per quanto riguarda gli obiettivi di natura ESG, e sentito il collegio sindacale, fissati in ragione del ruolo e delle responsabilità del beneficiario e collegati a uno o a più dei seguenti parametri:
 - a. parametri finanziari di Gruppo, e in particolare (x) l’EBITDA di Gruppo, (y) la Posizione Finanziaria Netta di Gruppo;
 - b. parametri ESG (*Environmental, Social e Governance*);
 - c. parametri individuali, in minimo di uno e in massimo di quattro per ciascun beneficiario, predeterminati, specifici e misurabili;

Quali parametri personali, saranno utilizzati, fra gli altri, parametri economici (*order intake e cash collection*) legati ai risultati di singole società del Gruppo e/o di *business unit* (*Yacht e Superyacht*) e parametri gestionali (stato avanzamento specifici progetti nella responsabilità del beneficiario).

- (iii) Il peso degli obiettivi di *performance* è riportato nella Tabella seguente:

Beneficiario	Ruolo	Obiettivi			
		EBITDA di Gruppo	PFN di Gruppo	Parametri ESG	Obiettivi personali
Ferruccio Rossi	Amministratore esecutivo e direttore generale	35%	10%	15%	40%
Carla Demaria	Amministratore esecutivo	35%	10%	15%	40%
Dirigenti con responsabilità strategiche	DRS	30%	10%	15%	45%

- (iv) sono altresì previsti:
 - a. un Livello di Soglia di raggiungimento degli obiettivi di *performance* al di sotto del quale non

matura il diritto alla remunerazione incentivante;

- b. un'area compresa fra il Livello di Soglia e il Livello Performance Target, in cui la remunerazione variabile cresce linearmente da un minimo del 50%, in corrispondenza del Livello di Soglia, ad un massimo del 100% della Remunerazione MBO Target, in corrispondenza del Livello Performance Target; e
 - c. un'area superiore al Livello di Performance Target, in cui la remunerazione variabile cresce linearmente da un minimo del 100%, in corrispondenza del Livello Performance Target, ad un massimo del 120% della Remunerazione MBO Target, in corrispondenza del Livello di Performance Tetto, oltre il quale la remunerazione variabile non cresce ulteriormente;
- (v) ferma l'esigenza di raggiungimento della *Funding Condition*, il raggiungimento di ciascun obiettivo stabilito dal consiglio di amministrazione determina il diritto alla corresponsione della parte della remunerazione variabile a esso associata (Remunerazione MBO Target), nella proporzione sopra indicata, mentre il mancato raggiungimento del livello soglia rispetto a ciascun obiettivo determina la mancata corresponsione della parte di remunerazione variabile a esso associata;
- (vi) condizione per il pagamento di ogni retribuzione variabile è che il beneficiario sia in organico al momento in cui la stessa è destinata a maturare, salvo il caso di cessazione del rapporto di lavoro in ipotesi di *good leaver*, mentre non sono al momento previsti sistemi di pagamento differito e clausole di *claw-back*;
- (vii) è prevista una puntuale verifica, da parte del consiglio di amministrazione previo parere del Comitato Remunerazioni (e del Comitato controllo, rischi e sostenibilità per gli obiettivi di ESG) e con il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti, del raggiungimento degli obiettivi di *performance* da parte di ciascun destinatario.

34. Gli importi della Remunerazione MBO Target, da riconoscere a titolo di MBO nel 2024 agli amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche in carica alla data della Relazione per l'ipotesi del raggiungimento di tutti gli obiettivi al Livello Performance Target (e dunque di maturazione della remunerazione variabile al 100%) saranno pari (a) a Euro 500.000 per l'amministratore esecutivo e direttore generale Ferruccio Rossi, (b) a Euro 500.000 per l'amministratore esecutivo Carla Demaria (che percepisce compensi in qualità di amministratore da Sanlorenzo Spa e dalla controllata Bluegame Srl), e (c) in media a Euro 128.750 per i restanti dirigenti con responsabilità strategiche (escluso Massimo Perotti, che non percepisce MBO); per eventuali amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche non in carica alla data della Relazione il consiglio di amministrazione deciderà previo parere del Comitato Remunerazioni e previa attivazione della Procedura OPC.

Piano di Stock Option 2020

35. In relazione al piano di *stock option* avente ad oggetto azioni Sanlorenzo approvato dall'assemblea del 21 aprile 2020 (il "**Piano di Stock Option 2020**"), che vede come beneficiari (fra gli altri) i dirigenti con responsabilità strategiche, non sono possibili nuove assegnazioni; la relazione illustrativa e il documento informativo relativo al Piano di Stock Option 2020 sono consultabili sul sito *internet* della Società (www.sanlorenzoyacht.com, Sezione "Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e

Straordinaria del 21 aprile 2020”).

L’ultima assegnazione di Opzioni ai sensi del Piano di Stock Option 2020 è avvenuta ad aprile 2023 e i diritti matureranno, per quanto riguarda le ultime assegnazioni effettuate, da ultimo nell’esercizio 2026.

Fra i beneficiari del Piano di Stock Option 2020 non rientrano il presidente e CEO (Massimo Perotti), gli altri amministratori esecutivi (Ferruccio Rossi e Carla Demaria) e alcuni dirigenti con responsabilità strategiche, in quanto già azionisti in misura ritenuta significativa sin dal momento della quotazione della Società e (salvo il presidente e CEO Massimo Perotti) destinatari di altri piani di incentivazione.

Gli obiettivi di *performance* stabiliti per il 2023 dal consiglio di amministrazione del 14 marzo 2023 in conformità al Piano di Stock Option 2020, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 9 marzo 2022, sono stati i seguenti:

- (i) EBITDA consolidato al 31 dicembre 2023, come emergente dal bilancio consolidato approvato dal consiglio di amministrazione, almeno pari al valore inferiore dell’EBITDA consolidato al 31 dicembre 2023 indicato dalla società nella *guidance* comunicata al mercato e dunque, in particolare, almeno pari a 152,5 milioni di Euro;
- (ii) Posizione Finanziaria Netta consolidata al 31 dicembre 2023, come emergente dal bilancio consolidato approvato dal consiglio di amministrazione, almeno pari al valore della Posizione Finanziaria Netta consolidata al 31 dicembre 2023 indicata dalla società nella *guidance* comunicata al mercato e dunque, in particolare, almeno pari a 123 milioni di Euro;
- (iii) per i soli beneficiari destinatari anche di un piano di MBO, gli obiettivi personali stabiliti per il 2023 per il singolo Beneficiario con riferimento a tale piano, da raggiungere in misura pari almeno all’85%.

36. La Sezione II della presente Relazione riporta i dettagli delle Opzioni assegnate e maturate in favore di dirigenti con responsabilità strategiche nel 2023 in esecuzione del Piano di Stock Option 2020.

Piano di Performance Shares 2024

37. Subordinatamente all’approvazione da parte dell’assemblea convocata per il giorno 26 aprile 2024, il consiglio di amministrazione intende attuare un piano di compensi incentivante di lungo termine - *long-term incentive plan* (LTI), nelle forme di un piano di compensi basato su strumenti finanziari avente a oggetto azioni Sanlorenzo (il “**Piano di Performance Shares 2024**”), diretto agli amministratori esecutivi, direttori generali, dirigenti con responsabilità strategiche e dirigenti, nonché a collaboratori con funzioni apicali non legati da rapporti di lavoro subordinato, della Società e delle società del Gruppo.

38. Il Piano di Performance Shares 2024 è meglio descritto nella relazione illustrativa e nel relativo documento informativo sottoposti all’approvazione dell’assemblea del 26 aprile 2024, consultabili sul sito *internet* della Società (www.sanlorenzoyacht.com, Sezione “Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria del 26 aprile 2024”). Le sue caratteristiche fondamentali sono le seguenti:

- (i) i beneficiari e il numero di diritti da attribuire a ciascuno di essi saranno individuati dal consiglio di amministrazione di Sanlorenzo, su proposta o previo parere del Comitato Remunerazioni, fra coloro che riterrà rivestire funzioni chiave per la Società o per le Controllate;

- (ii) termine per ultima attribuzione: 31 luglio 2024;
 - (iii) numero massimo di azioni al servizio del piano: 192.500;
 - (iv) ai beneficiari verranno attribuiti gratuitamente diritti che consentiranno loro di ricevere gratuitamente, al conseguimento degli obiettivi di *performance*, azioni ordinarie Sanlorenzo;
 - (v) gli obiettivi di *performance* cui è legata l'effettiva assegnazione delle azioni saranno fissati dal consiglio di amministrazione, su proposta o previo parere del Comitato Remunerazioni, previo parere anche del Comitato controllo, rischi e sostenibilità per quanto riguarda gli obiettivi di natura ESG e sentito il collegio sindacale. Essi saranno legati a:
 - a. parametri finanziari di Gruppo, e in particolare (x) l'EBITDA del Gruppo cumulato degli esercizi 2024, 2025 e 2026 e (y) la Posizione Finanziaria Netta del Gruppo puntuale al 31 dicembre 2026;
 - b. parametri non finanziari di natura ESG (*Environmental, Social and Governance*);
 - (vi) gli obiettivi di *performance* saranno individuati, in modo uniforme per tutti i Beneficiari, al momento dell'attribuzione dei diritti con riferimento all'intero triennio di durata del piano;
 - (vii) saranno previsti:
 - a. un Livello di Soglia di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, al di sotto del quale non matura il diritto a ricevere le azioni;
 - b. un'area compresa fra il Livello di Soglia e il Livello Performance Target, in cui il numero di azioni assegnate per ciascun diritto attribuito cresce linearmente da un minimo del 50% (pari a 0,5 azioni per ciascun diritto attribuito), in corrispondenza del Livello di Soglia, a un massimo del 100% (pari a 1 azione per ciascun diritto attribuito), in corrispondenza del Livello Performance Target; e
 - c. un'area superiore al Livello di Performance Target, in cui il numero di azioni assegnate per ciascun diritto attribuito cresce linearmente da un minimo del 100% (pari a 1 azione per ciascun diritto attribuito), in corrispondenza del Livello Performance Target, a un massimo del 110% (pari a 1,1 azione per ciascun diritto attribuito), in corrispondenza del Livello di Performance Tetto, oltre il quale il numero di azioni assegnate al beneficiario non cresce ulteriormente;
- il numero di azioni assegnate sarà determinato con arrotondamento all'unità inferiore;
- (viii) l'assegnazione delle azioni è subordinata al raggiungimento di una *performance* pari almeno al Livello di Soglia per tutti gli obiettivi;
 - (ix) l'assegnazione delle azioni è altresì subordinata alla condizione che il beneficiario sia ancora in organico, salvo il caso di cessazione del rapporto di lavoro in ipotesi di *good leaver*;
 - (x) sarà previsto un *lock up* di 12 mesi sul 50% delle azioni effettivamente assegnate ai beneficiari;

- (xi) saranno previste clausole di *claw-back* legate al compimento da parte dei beneficiari di comportamenti fraudolenti o gravemente colposi ai danni della Società e/o del Gruppo che possano creare danni patrimoniali. In tali casi la Società avrà diritto a ottenere la restituzione da parte del beneficiario, alternativamente: (a) delle azioni effettivamente assegnate, dedotto un numero di azioni di valore corrispondente agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali connessi all'assegnazione delle azioni stesse, ovvero (b), qualora le Azioni fossero già state vendute, del valore di vendita, dedotto l'importo corrispondente agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali all'assegnazione delle azioni;
- (xii) sarà effettuata una puntuale verifica, da parte del consiglio di amministrazione previo parere del Comitato Remunerazioni e del Comitato controllo, rischi e sostenibilità per quanto concerne gli obiettivi ESG e con il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti, del raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Piano LTI 2024-2028

39. Subordinatamente all'approvazione da parte dell'assemblea convocata per il giorno 26 aprile 2024, il consiglio di amministrazione intende attuare un secondo piano di compensi incentivante di lungo termine – *long-term incentive plan* (LTI), nelle forme di un piano di compensi basato su strumenti finanziari avente ad oggetto azioni Sanlorenzo (il “**Piano LTI 2024-2028**”), diretto agli amministratori esecutivi, direttori generali, dirigenti con responsabilità strategiche, dirigenti e collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato della Società e delle società del Gruppo con funzioni apicali. Anche il Piano LTI 2024-2028 sarà un piano di *performance shares*.

40. Il Piano LTI 2024-2028 si differenzia rispetto al Piano di Performance Shares 2024 in ragione del diverso periodo di *vesting*; inoltre il Piano 2024-2028 subordina il maturare dei Diritti al raggiungimento di obiettivi di *performance* ma, a differenza del Piano di Performance Shares 2024, il raggiungimento degli obiettivi dà luogo all'assegnazione di un numero fisso di azioni (mentre il mancato raggiungimento dei medesimi porta alla mancata assegnazione delle azioni).

Con l'istituzione di due *long term incentive plans* aventi ad oggetto azioni Sanlorenzo la Società intende dotarsi di strumenti quanto più possibile efficaci, flessibili e idonei a incentivare e trattenere le risorse chiave della Società e del Gruppo, che siano in grado di rispondere alle specifiche esigenze legate alle concrete responsabilità e ruoli dei beneficiari.

41. Il Piano LTI 2024-2028 è meglio descritto nella relazione illustrativa e nel relativo documento informativo sottoposti all'approvazione dell'assemblea del 26 aprile 2024, consultabili sul sito *internet* della Società (www.sanlorenzoyacht.com, Sezione “Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria del 26 aprile 2024”). Le sue caratteristiche fondamentali sono le seguenti:

- (i) i beneficiari e il numero dei diritti da assegnare a ciascuno di essi saranno individuati dal consiglio di amministrazione di Sanlorenzo, su proposta o previo parere del Comitato Remunerazioni, fra coloro che riterrà rivestire funzioni chiave per la Società o per le Controllate;
- (ii) termine per ultima attribuzione: 31 luglio 2024;
- (iii) numero massimo di azioni al servizio del piano: 200.000;

- (iv) ai beneficiari verranno attribuiti gratuitamente diritti che consentiranno loro di ricevere gratuitamente, al conseguimento degli obiettivi di *performance*, azioni ordinarie Sanlorenzo per quote annuali distribuite su un periodo di cinque anni dall'attribuzione; una quota pari ad almeno la metà dei diritti attribuiti a ciascun beneficiario si deve riferire al quarto e al quinto anno e una parte degli stessi maturi al quinto anno³;
- (v) gli obiettivi di *performance* cui è legata l'effettiva assegnazione delle azioni saranno fissati dal consiglio di amministrazione, su proposta o previo parere del Comitato Remunerazioni, previo parere anche del Comitato controllo, rischi e sostenibilità per quanto riguarda gli obiettivi di natura ESG e sentito il collegio sindacale. Essi saranno legati a:
 - a. parametri finanziari di Gruppo, e in particolare (x) l'EBITDA del Gruppo e (y) la Posizione Finanziaria Netta del Gruppo;
 - b. parametri non finanziari di natura ESG (*Environmental, Social and Governance*);
- (vi) l'assegnazione delle azioni è subordinata alla condizione che il Beneficiario sia ancora in organico alla data di assegnazione, salvo il caso di cessazione del rapporto di lavoro in ipotesi di *good leaver*;
- (vii) sarà previsto un *lock up* di 12 mesi sul 50% delle azioni effettivamente assegnate ai beneficiari;
- (viii) saranno previste clausole di *claw-back* legate al compimento da parte dei Beneficiari di comportamenti fraudolenti o gravemente colposi ai danni della Società e/o del Gruppo che possano creare danni patrimoniali. In tali casi la Società avrà diritto a ottenere la restituzione da parte del beneficiario, alternativamente: (a) delle azioni effettivamente assegnate, dedotto un numero di azioni di valore corrispondente agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali connessi all'assegnazione delle azioni stesse, ovvero (b), qualora le Azioni fossero già state vendute, del valore di vendita, dedotto l'importo corrispondente agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali all'assegnazione delle azioni;
- (ix) sarà effettuata una puntuale verifica, da parte del consiglio di amministrazione previo parere del Comitato Remunerazioni e del Comitato controllo, rischi e sostenibilità per quanto concerne gli obiettivi ESG e con il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti, del raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Piano Simpson Marine

42. Subordinatamente all'approvazione da parte dell'assemblea convocata per il giorno 26 aprile 2024, il consiglio di amministrazione intende attuare un ulteriore piano di compensi incentivante avente ad oggetto strumenti finanziari, destinato a un ristretto numero di amministratori esecutivi, dirigenti, dipendenti e collaboratori della società Simpson Marine Ltd ("**Simpson**"), controllata dalla Società, e avente ad oggetto azioni Simpson (non quotate) (il "**Piano Simpson Marine**").

Attualmente nessun amministratore, dipendente e collaboratore di Simpson è un amministratore esecutivo o un dirigente con responsabilità strategiche di Sanlorenzo, ma non può escludersi che in futuro lo possa

³ E così, a titolo di esempio, se a un beneficiario dovessero essere attribuiti 50 diritti, il consiglio di amministrazione di Sanlorenzo potrà decidere che 5 maturino dopo un anno, 5 dopo due anni, 10 dopo tre anni, 10 dopo quattro anni e 20 dopo 5 anni, così come individuare una diversa suddivisione annuale della maturazione dei diritti, ferma restando l'esigenza che almeno 25 diritti maturino al quarto e al quinto anno e che almeno una parte degli stessi maturi al quinto anno.

diventare.

43. Il Piano Simpson Marine è meglio descritto nella relazione illustrativa e nel relativo documento informativo sottoposti all'approvazione dell'assemblea del 26 aprile 2024, consultabili sul sito *internet* della Società (www.sanlorenzoyacht.com, Sezione "Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria del 26 aprile 2024"). Le sue caratteristiche fondamentali sono le seguenti:

- (i) il Piano sarà riservato a un ristretto numero di amministratori, dipendenti e collaboratori di Simpson, fra coloro che riterrà rivestire funzioni chiave per Simpson;
- (ii) i beneficiari e il numero di diritti attribuiti a ciascuno di essi saranno individuati dal consiglio di amministrazione di Sanlorenzo, su proposta o sentito il Comitato Remunerazioni;
- (iii) il termine per l'ultima attribuzione sarà il 31 dicembre 2024;
- (iv) i beneficiari avranno diritto di sottoscrivere al valore nominale (pari a HK\$ 100 per azione) un numero di azioni Simpson stabilito dal consiglio di amministrazione di Sanlorenzo (in conformità al precedente punto (i) e fermo il limite di cui al successivo punto (v)) che Simpson emetterà in esecuzione di un apposito aumento di capitale dedicato al piano (l'**"Aumento di Capitale Simpson"**); è previsto che Simpson possa concedere finanziamenti a condizioni di mercato ai beneficiari per la sottoscrizione delle azioni emesse in esecuzione dell'Aumento di Capitale Simpson;
- (v) il numero massimo di azioni Simpson da emettere con l'Aumento di Capitale Simpson al servizio del piano sarà di 18.154, pari al 15% del capitale sociale di Simpson come risultante a seguito (a) dell'Aumento di Capitale Simpson stesso e (b) di un secondo aumento di capitale di Simpson che sarà deliberato dopo l'Aumento di Capitale e riservato al socio di minoranza Michael Rowland Simpson, a fini anti diluitivi, da eseguire mediante emissione di complessive massime nuove n. 482 azioni;
- (vi) il piano prevederà inoltre quanto segue:
 - a. un'Opzione Call in favore di Sanlorenzo esercitabile:
 - i. in caso di cessazione del rapporto di amministrazione, ovvero del rapporto di lavoro subordinato, ovvero del rapporto di collaborazione con Simpson del Beneficiario prima del decorso del termine di tre (3) anni dalla data dell'Aumento di Capitale Simpson ("**Periodo di Maturazione**") in ipotesi di *bad leaver*: in tale ipotesi il prezzo di esercizio dell'Opzione Call (e dunque delle azioni Simpson detenute dal Beneficiario) sarà pari al valore nominale dell'azione Simpson moltiplicato per il numero di azioni Simpson detenute dal Beneficiario;
 - ii. in caso di cessazione del rapporto di amministrazione, ovvero del rapporto di lavoro subordinato, ovvero del rapporto di collaborazione con Simpson del Beneficiario successivamente al decorso del Periodo di Maturazione in ipotesi di *bad leaver*: in tale ipotesi il prezzo di esercizio dell'Opzione Call (e dunque delle azioni Simpson detenute dal Beneficiario) sarà così calcolato ("**Valore Intermedio**"): *pro quota* corrispondente alla percentuale del capitale sociale di Simpson rappresentata dalle azioni Simpson detenute dal beneficiario dell'importo pari a US\$ 10.000.000 (dieci milioni di dollari

USA)⁴;

iii. in qualsiasi caso di cessazione del rapporto di amministrazione, ovvero del rapporto di lavoro subordinato, ovvero del rapporto di collaborazione con Simpson del Beneficiario, prima e dopo al decorso del Periodo di Maturazione, in ipotesi di *good leaver*: in tale ipotesi il prezzo di esercizio dell'Opzione Call (e dunque delle azioni Simpson detenute dal Beneficiario) sarà così calcolato (“**Valore Premio**”): *pro quota* corrispondente alla percentuale del capitale sociale di Simpson rappresentata dalle azioni Simpson detenute dal Beneficiario del risultato del seguente calcolo: [US\$ 10.000.000 (dieci milioni di dollari USA) + importo delle *royalties* pagate da Simpson a Michael Rowland Simpson, in virtù del *Royalty Agreement* sottoscritto tra Simpson e Michael Rowland Simpson, dalla data dell'Aumento di Capitale e sino alla data di esercizio dell'Opzione Call]⁵;

b. un'Opzione Put in favore del Beneficiario avente ad oggetto le azioni Simpson da lui detenute, esercitabile dopo tre anni nel caso in cui non si verifichi la cessazione del suo rapporto di amministrazione, di lavoro subordinato, di collaborazione con Simpson prima del decorso del Periodo di Maturazione ed entro il 31 marzo 2024: in tale ipotesi il prezzo di esercizio dell'Opzione Put (e dunque delle azioni Simpson detenute dal Beneficiario) sarà pari al Valore Intermedio;

- (vii) non saranno previsti obiettivi di *performance* per il maturare dei diritti attribuiti ai Beneficiari (per le ragioni esposte nel precedente Punto 7);
- (viii) in quanto soggette all'Opzione Call in favore di Sanlorenzo, le azioni Simpson sottoscritte dai beneficiari non potranno essere trasferite ad alcun titolo o comunque negoziate, sottoposte a pegno o ad altro diritto reale o concesse in garanzia;
- (ix) non saranno previste clausole di *claw-back* (per le ragioni esposte nel precedente Punto 7);
- (x) sarà prevista la distribuzione annuale del 40% degli utili distribuibili di Simpson, con pagamento *pro quota* del dividendo ai soci di Simpson, compresi i beneficiari sino a quando rimarranno soci di Simpson stessa.

Patti di non concorrenza

44. La Società può stipulare patti di non concorrenza con amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche (oltre che con altri dirigenti e dipendenti).

La Società ha stipulato patti di non concorrenza con l'amministratore esecutivo e direttore generale Ferruccio Rossi e con alcuni dirigenti con responsabilità strategiche, che prevedono il diritto della Società di richiedere loro di astenersi dal prestare attività in concorrenza con quella della Società, ovvero in favore di concorrenti della Società, nell'ambito del territorio Europa continentale e per un periodo predefinito successivo alla

⁴ E così, a titolo di esempio, qualora le azioni Simpson del beneficiario rappresentassero l'1% del capitale sociale di Simpson, il Valore Intermedio (e dunque il prezzo da pagare al beneficiario) sarebbe pari a US\$ [1% di 10.000.000 =] 100.000,00.

⁵ E così, a titolo di esempio, qualora le azioni Simpson del beneficiario rappresentassero l'1% del capitale sociale di Simpson e, alla data di esercizio dell'Opzione Call, Simpson avesse corrisposto a Mike Simpson complessivi US\$ 1.000.000 a titolo di *royalties*, il Valore Premio (e dunque il prezzo da pagare al beneficiario) sarebbe pari a US\$ [1% di 10.000.000 + 1.000.000 =] 110.000.

cessazione del loro rapporto di lavoro con la Società (per l'amministratore Ferruccio Rossi si tratta di 12 mesi), a fronte del pagamento di un importo predeterminato, di norma corrispondente a una percentuale dell'ultima retribuzione complessiva annua del soggetto obbligato (per l'amministratore Ferruccio Rossi si tratta del 50%).

(g) Benefici non monetari

45. La Società assegna agli amministratori esecutivi, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche benefici non monetari (fra cui, a titolo non esaustivo, l'uso di vettura aziendale, di abitazione, la stipula di coperture assicurative sanitarie, vita, infortuni e professionali, oltre ai seguenti strumenti di lavoro: telefono cellulare e *computer* mobile) in linea con la prassi e da riconoscere nel rispetto dei criteri stabiliti dalla Politica.

(h) Indennità di fine mandato

46. Secondo l'articolo 16 dello Statuto, l'assemblea può attribuire agli amministratori il diritto alla percezione di un'indennità di fine mandato, da costituirsi mediante accantonamenti annuali e anche eventualmente mediante polizze assicurative o altri strumenti analoghi.

In conformità a tale previsione dello Statuto e in linea con quanto deliberato dall'assemblea sin dal 2013 e in conformità con le politiche in materia di remunerazione approvate dall'assemblea del 21 aprile 2020 e del 21 aprile 2021, l'assemblea del 28 aprile 2022 ha confermato l'accantonamento in favore del presidente del consiglio di amministrazione Massimo Perotti di un trattamento di fine mandato – TFM nell'ammontare annuo di Euro 50.000, mediante la stipula di apposita polizza assicurativa.

47. Al di là di quanto previsto dal precedente Punto 36, non è previsto il riconoscimento, a favore di amministratori esecutivi, direttori generali e di dirigenti con responsabilità strategiche, di indennità per cessazione anticipata dalla carica o mancato rinnovo o risoluzione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli istituti applicabili al rapporto di lavoro dirigenziale in forza della legge e del contratto collettivo applicabile.

48. Non si prevede la stipula, e la Società non è parte, di accordi che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore di amministratori esecutivi o dirigenti strategici ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

SEZIONE II

La presente Sezione II della Relazione è articolata in due parti e illustra, nominativamente per i compensi attribuiti agli amministratori, ai direttori generali e ai componenti del collegio sindacale e in forma aggregata per i compensi attribuiti ai dirigenti con responsabilità strategiche:

- a. nella prima parte, (i) ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la conformità alla politica in materia di remunerazione approvata dall'assemblea della Società in data 27 aprile 2023, (ii) informazioni di confronto relativamente alla variazione annuale della remunerazione intervenuta dalla data di quotazione e (iii) come la Società abbia tenuto conto del voto espresso l'anno precedente dall'assemblea sulla Sezione II della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (riferita all'esercizio 2022);
- b. nella seconda parte, (i) i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento, (ii) informazioni sull'attribuzione di strumenti finanziari ad amministratori, dirigenti e altri dipendenti della Società e delle sue controllate e (iii) con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nella Società e nelle sue controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Si precisa che la società di revisione BDO Italia S.p.A. ha verificato – in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 8-bis del TUF – l'avvenuta predisposizione da parte del consiglio di amministrazione della presente Sezione della Relazione.

Sezione II – Parte Prima – Voci che compongono la remunerazione

Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione

1. In data 28 aprile 2022, contestualmente all'integrazione dell'organo amministrativo, l'assemblea ha deliberato di determinare in Euro 4.000.000 il compenso complessivo annuo lordo spettante a tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, demandando al consiglio di amministrazione di stabilire la misura degli emolumenti di ciascun singolo amministratore.

Nel corso dell'esercizio di riferimento e in conformità alla ripartizione del predetto compenso complessivo determinato dall'assemblea (come deliberata dal consiglio di amministrazione del 28 aprile 2022), sono stati corrisposti agli amministratori esecutivi i seguenti compensi fissi:

- Presidente del consiglio di amministrazione e *chief executive officer* (Massimo Perotti^(*)): Euro 2.000.000 lordi.
- Amministratore esecutivo e direttore generale (Ferruccio Rossi): Euro 100.000 lordi.
- Amministratore esecutivo (Carla Demaria): Euro 250.000 lordi.

^(*) Non è previsto uno specifico compenso aggiuntivo per la carica di presidente del consiglio di amministrazione e per la carica di vicepresidente.

Nel corso dell'esercizio di riferimento e in conformità alla ripartizione del predetto compenso complessivo determinato dall'assemblea (come deliberata dal consiglio di amministrazione del 28 aprile 2022), sono stati corrisposti agli amministratori non esecutivi i seguenti compensi fissi, differenziati in ragione delle diverse cariche e ruoli dagli stessi effettivamente ricoperti nella Società nel corso dell'esercizio:

- Amministratori non esecutivi^(*): Euro 20.000 lordi ciascuno.
- Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità^(**): Euro 6.000 lordi.
- Presidente del Comitato per Operazioni con Parti Correlate, presidente del Comitato Remunerazioni e presidente del Comitato Nomine^(**): Euro 5.000 lordi ciascuno.
- Componenti Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità^(**): Euro 4.000 lordi ciascuno.
- Componenti Comitato per Operazioni con Parti Correlate, componenti Comitato Remunerazioni e componenti Comitato Nomine^(**): Euro 2.500 lordi ciascuno.

^(*) L'amministratore non esecutivo Pietro Gussalli Beretta ha rassegnato le proprie dimissioni in data 15 marzo 2023, con efficacia dalla data del 27 aprile 2023.

^(**) Il compenso per la carica di presidente e di componente dei singoli Comitati non è compreso, ma si aggiunge a quello per la carica di amministratore.

Il dettaglio nominativo dei compensi percepiti da ciascun amministratore è riportato nella Tabella di cui al Punto 19.

2. Il consiglio di amministrazione del 28 aprile 2022 ha confermato l'accantonamento a favore del presidente del consiglio di amministrazione e CEO Massimo Perotti di un Trattamento di Fine Mandato

nell'ammontare annuo di Euro 50.000, mediante la stipula di apposita polizza assicurativa con primario istituto, in conformità all'articolo 16.2 dello Statuto, alla Politica in materia di remunerazione approvata dall'assemblea della Società in data 28 aprile 2022 (nonché alla Politica in materia di remunerazione approvata dall'assemblea della Società in data 27 aprile 2023 e alla Politica descritta nella Prima Sezione della presente Relazione) e a quanto deliberato dall'assemblea del 28 aprile 2022 e in precedenza in data 23 dicembre 2013, 1° giugno 2016, 30 agosto 2018, 21 dicembre 2018, 14 gennaio 2019, 24 giugno 2019 e 24 ottobre 2019.

3. In conformità al Punto 35 della Prima Sezione della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti approvata dall'assemblea ordinaria del 27 aprile 2023 (la "**Politica 2023 approvata dall'assemblea**"), la Società ha stipulato una polizza assicurativa c.d. D&O ("*Directors & Officers Liability*") in favore di amministratori e sindaci della Società e delle sue controllate, con un massimale complessivo pari a Euro 20 milioni.

4. La Società ha riconosciuto agli amministratori esecutivi Massimo Perotti, Ferruccio Rossi e Carla Demaria i seguenti benefici non monetari: auto aziendale, assicurazione vita e infortuni professionali ed extraprofessionali; oltre ai seguenti strumenti di lavoro: *computer* mobile e telefono cellulare.

Sono state stipulate a favore degli amministratori esecutivi Massimo Perotti e Ferruccio Rossi (da parte della Società) e Carla Demaria (da parte di Bluegame S.r.l.) polizze vita (a copertura dei rischi di morte e invalidità permanente) con massimale di Euro 470.000 (relativamente a Massimo Perotti e Ferruccio Rossi) ed Euro 300.000 (relativamente a Carla Demaria).

La Società ha inoltre stipulato apposita polizza per il presidente e CEO Massimo Perotti in caso di morte da infortunio con massimale pari a Euro 1.900.000 e fino ad un massimo cumulabile di Euro 2.000.000; in caso di invalidità permanente da infortunio con massimale pari a Euro 1.800.000 fino ad un massimo cumulabile di Euro 2.500.000.

I predetti benefici non monetari sono conformi al Punto 35 della Politica 2023 approvata dall'assemblea (e a quanto previsto dalle analoghe previsioni delle politiche per la remunerazione approvate dall'assemblea per gli esercizi precedenti).

5. La Società ha sottoscritto in data 17 ottobre 2014 un patto di non concorrenza con l'amministratore esecutivo, direttore generale e dipendente con responsabilità strategiche Ferruccio Rossi, che prevede il diritto della Società di richiedergli di astenersi dal prestare attività in concorrenza con quella della Società o del Gruppo, ovvero in favore di concorrenti della Società, ovvero di non assumere o detenere partecipazioni in società che svolgano attività in concorrenza con quella della Società o del Gruppo. L'obbligo di non concorrenza ha validità nell'ambito del territorio dell'Europa continentale per un periodo di 12 mesi successivo (i) alla richiesta della Società di osservare l'obbligo di non concorrenza, ovvero (ii) alla cessazione del suo rapporto di lavoro con la Società. Qualora si verifichi una delle due condizioni di attivazione dell'obbligo di non concorrenza, la Società corrisponderà un compenso lordo complessivo pari al 50% della retribuzione fissa annua lorda di Ferruccio Rossi al momento dello scioglimento del rapporto di lavoro. Il corrispettivo dovrà essere corrisposto a Ferruccio Rossi in rate mensili di pari importo per tutta la durata dell'obbligo di non concorrenza.

Fatto salvo quanto sopra descritto, non vi sono ulteriori accordi tra la Società e gli amministratori esecutivi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

Il predetto patto di non concorrenza è conforme al Punto 34 della Politica 2023 approvata dall'assemblea (e a quanto previsto dalle analoghe previsioni delle politiche per la remunerazione approvate dall'assemblea per gli esercizi precedenti).

6. Il presidente del consiglio di amministrazione e CEO Massimo Perotti è anche presidente e amministratore delle controllate Bluegame S.r.l., PN Sviluppo S.r.l., Sanlorenzo Baleari SL, Sanlorenzo Monaco SAM e Sanlorenzo of the Americas LLC, non avendo ricevuto nell'esercizio 2023 compensi relativi a tali cariche.

L'amministratore esecutivo e direttore generale Ferruccio Rossi è anche presidente della società controllata Equinoxe S.r.l. e amministratore delle controllate Bluegame S.r.l., Sanlorenzo Arbatax S.r.l., PN Sviluppo S.r.l., Sanlorenzo Baleari SL, Sanlorenzo Monaco Sam, Duerre S.r.l. e della collegata Carpensalda Yacht Division S.r.l., non avendo ricevuto nell'esercizio 2022 compensi relativi a tali cariche.

L'amministratore esecutivo Carla Demaria è anche amministratore e CEO della controllata Bluegame S.r.l., avendo ricevuto nell'esercizio 2023 un compenso relativo a tale carica pari ad Euro 250.000 lordi annui (Carla Demaria ha dichiarato nel corso del consiglio di amministrazione della Società del 28 aprile 2022 di rinunciare alla metà del compenso fisso riconosciutole da Bluegame per la sua carica di amministratore delegato della stessa, ridotto così a 250.000 lordi annui). Carla Demaria è inoltre presidente e amministratore delegato di ICY S.r.l., società controllata da Bluegame S.r.l., non avendo ricevuto nell'esercizio 2023 compensi relativi a tale carica.

7. Gli amministratori esecutivi Massimo Perotti (presidente del Consiglio di Amministrazione e CEO) e Ferruccio Rossi sono anche dirigenti della Società.

Quali dirigenti della Società, Massimo Perotti e Ferruccio Rossi hanno ricevuto nell'esercizio 2023 una remunerazione lorda fissa pari rispettivamente ad Euro 95.105,92 e ad Euro 500.000.

8. Agli amministratori esecutivi Ferruccio Rossi e Carla Demaria è stata assegnata, in conformità al Punto 31 della Politica 2023 approvata dall'assemblea e dunque in esecuzione del Piano MBO (come definito e descritto nella Politica 2023 approvata dall'assemblea), una remunerazione variabile per l'esercizio 2023 pari rispettivamente ad Euro 600.000 lordi (a titolo di remunerazione da dirigente) e ad Euro 500.000 lordi (a titolo di remunerazione per la sua carica di amministratore delegato della controllata Bluegame S.r.l., e dunque da corrispondere da parte di quest'ultima).

Gli obiettivi di *performance* assegnati nell'esercizio 2023 con riferimento al suddetto Piano MBO ai predetti soggetti (Ferruccio Rossi e Carla Demaria), conformi a quelli descritti nel Punto 31 della Politica 2023 approvata dall'assemblea, sono riportati nella Tabella seguente:

Nominativo	Obiettivi finanziari		Obiettivo non finanziario	Obiettivi personali		
	EBITDA di Gruppo al 31/12/2023, come emergente dal bilancio consolidato 2023, pari ad almeno 129,63 milioni di Euro	PFN di Gruppo al 31/12/2023, come emergente dal bilancio consolidato 2023, pari ad almeno 115,0 milioni di Euro (di cassa netta)	Parametri ESG	EBITDA Gestionale Divisionale di Bluegame al 31/12/2023 pari ad almeno 8,0 milioni di Euro, come accertata dal consiglio di amministrazione contestualmente al progetto di bilancio 2023	Parametri individuali Marketing e Comunicazione	EBITDA Gestionale Divisionale divisione Superyacht al 31/12/2023 pari ad almeno 23,0 milioni di Euro, come accertata dal consiglio di amministrazione contestualmente al progetto di bilancio di esercizio 2023
Carla Demaria	35%	20%	15%	20%	10%	N/A
Ferruccio Rossi	35%	20%	15%	N/A	N/A	30%

Il diritto di Ferruccio Rossi e Carla Demaria a percepire il compenso monetario variabile corrispondente a ciascun obiettivo di *performance* sopra indicato matura solo se ciascuno dei predetti obiettivi è raggiunto almeno nella misura minima pari al 85% (condizione-cancello).

È previsto che l'importo complessivo della remunerazione variabile effettivamente maturato da Ferruccio Rossi e Carla Demaria venga aumentato in misura pari al 20% nel caso in cui si raggiungano gli obiettivi di Performance Tetto.

Il sistema MBO prevede 3 livelli di raggiungimento: Performance Soglia – Target e Tetto.

- In corrispondenza della Performance Soglia (livello minimo di raggiungimento obiettivi), il bonus maturato è pari al 50% di quello Target (Bonus Soglia);
- in corrispondenza della Performance Target (livello pieno di raggiungimento obiettivi), il bonus maturato è pari al Target Bonus;
- per scenari di Performance compresi tra Soglia e Target, il bonus maturato varia linearmente;
- in corrispondenza della Performance Tetto (livello massimo di raggiungimento obiettivi – overperformance), il bonus maturato è pari al 120% del Target Bonus (Bonus Tetto);
- per scenari di Performance compresi tra Target e Tetto, il bonus maturato varia linearmente;
- al di sopra della performance Tetto, il bonus cessa di crescere.

Si specifica che i livelli Soglia, Target e Tetto possono essere differenti a seconda degli specifici obiettivi assegnati ai singoli beneficiari.

Come accertato dal consiglio di amministrazione del 15 marzo 2024 previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 14 marzo 2024 e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità del 14 marzo 2024, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, finanziari e non finanziari, del Piano MBO è quella riportata nella seguente Tabella.

Nominativo	Obiettivi finanziari		Obiettivo non finanziario	Obiettivi personali		
	EBITDA di Gruppo al 31/12/2023, come emergente dal bilancio consolidato 2023, pari ad almeno 129,63 milioni di Euro	PFN di Gruppo al 31/12/2023, come emergente dal bilancio consolidato 2023, pari ad almeno 115,0 milioni di Euro (di cassa netta)	Parametri ESG	EBITDA Gestionale Divisionale di Bluegame al 31/12/2023 pari ad almeno 8,0 milioni di Euro, come accertata dal consiglio di amministrazione contestualmente al progetto di bilancio 2023	Parametri individuali Marketing e Comunicazione	EBITDA Gestionale Divisionale divisione Superyacht al 31/12/2023 pari ad almeno 23,0 milioni di Euro, come accertata dal consiglio di amministrazione contestualmente al progetto di bilancio di esercizio 2023
Carla Demaria	113,3%	120%	104%	83,41%	0%	N/A
Ferruccio Rossi	113,3%	120%	104%	N/A	N/A	0%

Pertanto (i) Ferruccio Rossi ha maturato il diritto a percepire il 79,25% della remunerazione variabile assegnatagli, e dunque pari a Euro 475.521,6; e (ii) Carla Demaria ha maturato il diritto a percepire il 95,95% della remunerazione variabile assegnatale, e dunque pari a Euro 479.758,2.

La proporzione tra la remunerazione di natura fissa e la remunerazione variabile degli amministratori esecutivi Ferruccio Rossi e Carla Demaria (includendosi quanto percepito quali amministratori e quali dirigenti) è dunque tale per cui (i) la remunerazione variabile assegnata è pari al 100% della loro remunerazione fissa; (ii) la remunerazione variabile effettivamente percepita (in ragione del raggiungimento degli obiettivi di *performance*) è rispettivamente pari al 79,25% per Ferruccio Rossi e al 95,95% per Carla Demaria.

In conformità ai Punti 26 e 29 della Politica 2023 approvata dall'assemblea, nell'esercizio 2023 il presidente del consiglio di amministrazione e amministratore delegato – CEO Massimo Perotti non ha goduto di remunerazione variabile e non ha percepito e maturato il diritto a percepire remunerazione variabile, essendo il suo ruolo di azionista di controllo della Società ritenuto idoneo di per sé a garantire sia l'allineamento dei suoi interessi al perseguimento dell'obiettivo del successo sostenibile e della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, sia la sua fidelizzazione e motivazione.

In conformità al Punto 20 della Politica 2023 approvata dall'assemblea, nell'esercizio 2023 gli amministratori non esecutivi non percepiscono remunerazione variabile.

9. Nel corso dell'esercizio di riferimento non sono state attribuite indennità o altri benefici agli amministratori della Società per la cessazione dalla carica, neppure all'amministratore Pietro Gussalli Beretta, che ha rassegnato le proprie dimissioni in data 15 marzo 2023, con efficacia dalla data del 27 aprile 2023.

Remunerazione dei componenti dell'organo di controllo

10. In data 28 aprile 2022, contestualmente alla nomina del collegio sindacale, l'assemblea ordinaria della Società ha deliberato di determinare in Euro 30.000 annui lordi il compenso annuo spettante al presidente del collegio sindacale e in Euro 25.000 annui lordi il compenso annuo spettante a ciascun sindaco effettivo.

11. In conformità al Punto 35 della Politica 2023 approvata dall'assemblea, la Società ha stipulato una polizza assicurativa c.d. D&O (“*Directors & Officers Liability*”) in favore di amministratori e sindaci della Società e delle sue controllate, con un massimale complessivo pari a euro 20 milioni.

Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche

12. I compensi pagati dal Gruppo e destinati a qualsiasi titolo e sotto qualsiasi forma ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società e del Gruppo per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 ammontano complessivamente a Euro 1.542.756 lordi, comprensivi di componenti variabili pari, in aggregato a valori lordi, a Euro 349.166. In tali importi non sono ricompresi gli importi corrisposti ai dirigenti con responsabilità strategiche che sono anche amministratori esecutivi (Massimo Perotti, Ferruccio Rossi e Carla Demaria).

13. In conformità al Punto 35 della Politica 2023 approvata dall'assemblea, la Società ha riconosciuto i seguenti benefici non monetari ai dirigenti con responsabilità strategiche (diversi dagli amministratori esecutivi Massimo Perotti, Ferruccio Rossi e Carla Demaria): autovettura aziendale e uso di abitazione, quest'ultima riconosciuta caso per caso su base individuale a taluni dirigenti con responsabilità strategiche non residenti nel luogo di prestazione dell'attività lavorativa, oltre ai seguenti strumenti di lavoro: *computer* mobile e telefono cellulare.

La Società, in conformità al Punto 35 della Politica 2023 approvata dall'assemblea, ha inoltre stipulato a favore dei dirigenti con responsabilità strategiche (diversi dagli amministratori esecutivi Massimo Perotti, Ferruccio Rossi e Carla Demaria) le seguenti coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, ulteriori rispetto a quelle obbligatorie, con condizioni e massimali di volta in volta differenti: (i) polizza vita integrativa, con somme assicurate in caso di morte e di invalidità permanente pari a Euro 470.000; (ii) polizza infortuni – professionali ed extra professionali – integrativa caso morte, con somme e limiti assicurati: in caso di morte da infortunio, pari a 6 volte la RAL, con il massimo di Euro 1.600.000; per invalidità permanente da infortunio pari a 7 volte la RAL, con il massimo di Euro 1.800.000; (iii) polizza sanitaria integrativa (in aggiunta al Fasi, con massimali specifici).

14. In conformità al Punto 34 della Politica 2023 approvata dall'assemblea, la Società ha sottoscritto patti di non concorrenza, della durata di 12 mesi, con alcuni dirigenti con responsabilità strategiche (diversi dagli amministratori esecutivi Massimo Perotti, Ferruccio Rossi e Carla Demaria), che prevedono il diritto della Società di richiedere loro di astenersi dal prestare attività in concorrenza con quella della Società, ovvero in favore di concorrenti della Società, nell'ambito del territorio dell'Unione Europea e per un periodo predefinito successivo alla cessazione del loro rapporto di lavoro con la Società, a fronte del pagamento di un importo predeterminato, di norma corrispondente a una percentuale dell'ultima retribuzione complessiva annua del soggetto obbligato.

15. Oltre agli amministratori esecutivi Carla Demaria e Ferruccio Rossi, otto dirigenti con responsabilità strategiche sono stati assegnatari nel 2023 del Piano MBO, descritto nel Punto 31 della Politica 2023 approvata dall'assemblea. Come accertato dal consiglio di amministrazione del 15 marzo 2024 previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 14 marzo 2024 e dal Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità del 14 marzo 2024, gli obiettivi di *performance* assegnati a tali dirigenti con responsabilità strategiche, stabiliti in conformità alla Politica 2023 approvata dall'assemblea, si sono complessivamente verificati, e, tenendo in considerazione

gli altri obiettivi personali, il *payout* medio raggiunto nel 2023 risulta essere del 80%.

Nominativo	Obiettivi finanziari		Obiettivo non finanziario	Obiettivo personale
	EBITDA di Gruppo al 31/12/2023, come emergente dal bilancio consolidato 2023, pari ad almeno 129,63 milioni di Euro	PFN di Gruppo al 31/12/2023, come emergente dal bilancio consolidato 2023, pari ad almeno 115,0 milioni di Euro (di cassa netta)	Parametri ESG	Differenti per ciascun DRS
8 DRS	113,3%	120%	104%	80%

L'importo complessivo maturato dai dirigenti con responsabilità strategiche (diversi dagli amministratori esecutivi) in relazione alle remunerazioni variabili monetarie di breve periodo per il 2023 è pari complessivamente ad euro 409.501,2 lordi.

16. Nel corso dell'esercizio di riferimento non sono state attribuite indennità ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

17. La proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile dei dirigenti con responsabilità strategiche (esclusi i dirigenti con responsabilità strategiche Massimo Perotti, Ferruccio Rossi e Carla Demaria, in quanto anche amministratori esecutivi) nell'ambito della remunerazione totale è tale per cui la retribuzione variabile è mediamente pari al 28% della retribuzione complessiva, con una incidenza minima pari al 10% e una incidenza massima pari al 69%.

18. Nel corso dell'esercizio di riferimento non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile della remunerazione degli amministratori e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

19. Di seguito si riportano informazioni di confronto, a partire dal periodo di quotazione della Società (e, dunque, dal 10 dicembre 2019), tra la variazione annuale:

- della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente Sezione II sono fornite nominativamente (espressa con importi lordi);
- dei risultati della Società (espressi con il dato dell'utile netto di esercizio);
- 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 II (espressa con importi lordi).

	2019	2020	2021	2022	2023
Massimo Perotti	Euro 1.841.749	Euro 1.841.749	Euro 1.843.428	Euro 2.011.127	Euro 2.095.106
	--	0%	0,09%	9,10%	4,2%
Ferruccio Rossi (*)	--	--	--	Euro 1.221.452	Euro 1.200.000
	--	--	--	--	-1,8%
Carla Demaria (**)	Euro 454.723	Euro 500.000	Euro 617.917	Euro 1.000.000	Euro 1.000.000
	--	10%	23,58%	61,83%	0%
Paolo Olivieri	Euro 1.375	Euro 22.500	Euro 22.500	Euro 24.167	Euro 23.233
	--	--	--	7,41%	-3,9%
Cecilia Maria Perotti	Euro 4.716,67	Euro 24.000	Euro 24.000	Euro 21.333	Euro 20.000
	--	--	--	-11,11%	-6,2%
Pietro Gussalli Beretta (***)	Euro 1.375	Euro 22.500	Euro 22.500	Euro 24.167	Euro 8.333
	--	--	--	7,41%	-65,5%
Silvia Merlo	Euro 1.925	Euro 31.500	Euro 31.500	Euro 31.500	Euro 27.966
	--	--	--	--	-11,2%
Licia Mattioli	Euro 1.527,78	Euro 25.000	Euro 25.000	Euro 25.000	Euro 28.397
	--	--	--	--	13,6%
Leonardo Luca Etro	Euro 1.741,67	Euro 28.500	Euro 28.500	Euro 30.167	Euro 32.767
	--	--	--	5,85%	8,6%
Francesca Culasso	--	--	--	Euro 16.000	Euro 27,534
	--	--	--	--	72,1%
Marco Francesco Mazzù	--	--	--	Euro 15.000	22.500
	--	--	--	--	50%
Andrea Caretti	Euro 5.750	Euro 30.000	Euro 34.000	Euro 32.667	Euro 25.000
	--	--	13,33%	-3,92%	-23,5%
Enrico Fossa	--	--	--	Euro 20.000	Euro 30.000
	--	--	--	--	50%
Margherita Spaini	Euro 4.791,67	Euro 25.000	Euro 25.000	Euro 25.000	Euro 25.000
	--	--	--	--	0%
Risultati della Società	Euro 29.059.398	Euro 33.997.047	Euro 44.378.158	Euro 63.474.554	Euro 86.959.944
	--	17%	30,54%	43,03%	37%
Remunerazione media dipendenti	Euro 41.073	Euro 43.663	Euro 42.298	Euro 42.742	Euro 44.645
	--	6,3%	-3,13%	1,05%	4,5%

(*) Ferruccio Rossi è amministratore solo a partire dall'anno 2022. I suoi compensi per gli anni 2019, 2020 e 2021 non sono dunque indicati nella Tabella in forma nominativa, in quanto non espressi in tale modo neppure nelle relazioni sulle remunerazioni *ex art. 123-ter* Tuf relative agli esercizi precedenti, e concorrono a formare il dato di cui alla voce "Remunerazione media dipendenti" relativa a tali anni.

(**) Carla Demaria è beneficiaria di compensi in parte dalla Società, in parte da Bluegame S.r.l. I dati riportati nella tabella tengono comunque conto anche delle remunerazioni pagate da Bluegame S.r.l.

(***) Pietro Gussalli Beretta ha rassegnato le proprie dimissioni in data 15 marzo 2023, con efficacia dalla data del 27 aprile 2023.

20. Le remunerazioni corrisposte nell'esercizio 2023 ad amministratori, sindaci e dirigenti con responsabilità strategiche sono conformi, nel loro ammontare e nelle voci che le compongono, alla Politica 2023 approvata dall'assemblea.

21. Sebbene nell'assemblea del 27 aprile 2023 gli azionisti non abbiano espresso alcuna valutazione od osservazione riguardo alla Seconda Sezione della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti sottoposta al loro voto – e abbiano, anzi, espresso voto in larga maggioranza favorevole –, la Società ha organizzato un momento di confronto con i maggiori investitori istituzionali che avevano espresso voto contrario o si erano astenuti dalla votazione, nel cui ambito sono emersi alcuni spunti di

miglioramento. Nella redazione della presente Sezione Seconda della Relazione il consiglio di amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni, ha sostanzialmente tenuto conto di quanto emerso in occasione dei predetti incontri.

Informazione sull'attribuzione di strumenti finanziari ad amministratori, dirigenti e altri dipendenti della Società e delle controllate

Piani di Stock Option 2020

22. Il Piano di Stock Option 2020 è riservato agli amministratori esecutivi e ai dipendenti chiave della Società e delle sue controllate e ha contenuto conforme alle previsioni della Politica 2023 approvata dall'assemblea (e a quanto previsto dalle analoghe previsioni delle politiche per la remunerazione approvate dall'assemblea per gli esercizi precedenti).

Il Piano prevede clausole di *good e bad leaver* che regolano le conseguenze della cessazione del rapporto con i beneficiari sulle opzioni già maturate e non ancora esercitate e sulle opzioni in corso di maturazione.

Nel Piano di Stock Option 2020 non sono previsti sistemi di pagamento differito, meccanismi di correzione *ex post*, clausole per il mantenimento in portafoglio delle azioni della Società dopo la loro sottoscrizione e clausole di *claw back*.

Non sono inoltre previsti finanziamenti o altre agevolazioni dalla Società per l'acquisto delle azioni.

23. Fra i Beneficiari del Piano di Stock Option 2020 vi sono dirigenti con responsabilità strategiche (diversi dagli amministratori esecutivi Massimo Perotti, Ferruccio Rossi e Carla Demaria); il valore delle opzioni loro riconosciute ha un'incidenza mediamente pari al 78,45% rispetto alla loro retribuzione fissa. Nessun amministratore è destinatario del Piano di Stock Option 2020.

24. Nel corso dell'esercizio 2023 sono stati assegnati complessivi n. 23.277 diritti di Opzione di tali 5.000 diritti di Opzione sono stati assegnati a dirigenti con responsabilità strategiche (diversi dagli amministratori esecutivi Massimo Perotti, Ferruccio Rossi e Carla Demaria).

25. Gli obiettivi finanziari stabiliti per l'esercizio 2023, come descritti nel Punto 32 della Prima Sezione della presente Relazione, sono stati raggiunti come accertato dal consiglio di amministrazione del 15 marzo 2024, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni del 14 marzo 2024. Gli obiettivi di natura personale assegnati ai dirigenti con responsabilità strategiche beneficiari del Piano di Stock Option si sono verificati al 63,92%. Nell'esercizio 2023 i dirigenti con responsabilità strategica beneficiari del Piano di Stock Option hanno così maturato n. 73.616 diritti di Opzione, pari al 62,47%.

Nominativo	Obiettivi finanziari		Obiettivo non finanziario	Obiettivo personale
	EBITDA di Gruppo al 31/12/2023, come emergente dal bilancio consolidato 2023, pari ad almeno 129,63 milioni di Euro	PFN di Gruppo al 31/12/2023, come emergente dal bilancio consolidato 2023, pari ad almeno 115,0 milioni di Euro (di cassa netta)	Parametri ESG	Differenti per ciascun DRS
10 DRS	113,3%	120%	104%	63,92%

Per i beneficiari del Piano di Stock Option diversi da quelli di cui al paragrafo precedente gli obiettivi di natura personale sono stati raggiunti in media al 95%; conseguentemente, dei complessivi n. 105.542 diritti di Opzione che era previsto maturassero nel 2023, ne sono maturati n. 105.542, pari al 100%.

26. L'onere complessivo del Piano di Stock Option 2020 di competenza dell'esercizio di riferimento (2023) è pari a Euro 1.743.968 per quanto concerne le Opzioni assegnate a dirigenti con responsabilità strategiche e a complessivi Euro 1.794.214 per quanto riguarda tutti gli altri beneficiari ed è stato imputato a conto economico tra il costo del lavoro.

27. Per maggiori informazioni sul Piano di Stock Option 2020 si prega di consultare la relativa documentazione resa disponibile sul sito *internet* della Società all'indirizzo www.sanlorenzoyacht.com, nella Sezione "Corporate Governance/Assemblea/Assemblea Ordinaria e Straordinaria degli Azionisti del 21 aprile 2020".

Sezione II – Parte Seconda. Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio

28. Le informazioni di cui alle seguenti tabelle sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate.

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

Tabelle ai sensi dell'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Componenti degli organi di amministrazione e di controllo

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi ⁶	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili ⁷					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
Consiglio di amministrazione in carica dal 1° gennaio 2023												
Massimo Perotti	Presidente e CEO	01/01/2023 - 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/2024	2.000.000					8	2.000.000		
Carla Demaria ⁹	Amministratore esecutivo	01/01/2023 - 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/2024	250.000					10	250.000		
Ferruccio Rossi	Amministratore esecutivo	01/01/2023 - 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/2024	100.000					11	100.000		
Paolo Olivieri ¹²	Amministratore	01/01/2023 - 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/2024	20.000	3.233					23.233		
Cecilia Maria Perotti ¹³	Amministratore	01/01/2023 - 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/2024	20.000						20.000		
Pietro Gussalli Beretta ¹⁴	Amministratore	01/01/2023 - 27/04/2023	-	6.667	1.666,33					8.333,33		
Silvia Merlo ¹⁵	Amministratore	01/01/2023 - 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/2024	20.000	7.966					27.966		
Licia Mattioli ¹⁶	Amministratore	01/01/2023 - 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/2024	20.000	8.397					28.397		
Leonardo Luca Etro ¹⁷	Amministratore	01/01/2023 - 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/2024	20.000	12.767					32.767		
Francesca Culasso ¹⁸	Amministratore	01/01/2023 - 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/2024	20.000	7.534					27.534		
Marco Francesco Mazzù ¹⁹	Amministratore	01/01/2023 - 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/2024	20.000	2.500					22.500		
Collegio Sindacale in carica dal 1° gennaio 2023												
Enrico Fossa	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2023 - 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/2024	30.000						30.000		

⁶ I compensi non tengono conto di eventuali rimborsi per le spese sostenute e degli accessori previsti per legge.

⁷ Non è prevista la partecipazione agli utili, restando salva la percezione dei dividendi qualora si vesta la posizione di socio o di avente diritto.

⁸ I *benefit* sono riportati nella tabella relativa agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

⁹ Carla Demaria è amministratore esecutivo di Sanlorenzo S.p.A. e amministratore delegato di Bluegame S.r.l. (carica per la quale in data 20 aprile 2023 è stato determinato il compenso variabile di Euro 500.000 e in data 13 giugno 2022 è stato ridotto, con decorrenza a far data dal 28 aprile 2022, il compenso fisso da Euro 500.000 a Euro 250.000).

¹⁰ I *benefit* sono riportati nella tabella relativa agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

¹¹ I *benefit* sono riportati nella tabella relativa agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

¹² Paolo Olivieri è componente del Consiglio di Amministrazione (compenso annuo Euro 20.000), componente del Comitato Remunerazioni fino al 27 aprile 2023 (compenso annuo Euro 2.500) e componente del Comitato Nomine (compenso annuo Euro 2.500).

¹³ Cecilia Maria Perotti è componente del Consiglio di Amministrazione (compenso annuo Euro 20.000).

¹⁴ Pietro Gussalli Beretta ha rassegnato le proprie dimissioni il 15 marzo 2023 efficaci a far data dal 27 aprile 2023 come componente del Consiglio di Amministrazione (compenso annuo Euro 20.000), come presidente del Comitato Nomine (compenso annuo Euro 5.000).

¹⁵ Silvia Merlo in data 16 marzo 2023 ha comunicato di aver perso i requisiti di indipendenza. È componente del Consiglio di Amministrazione (compenso annuo Euro 20.000), fino al 27 aprile 2023 era presidente del Comitato Remunerazioni (compenso annuo Euro 5.000), componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (compenso annuo Euro 2.500) e componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (compenso annuo Euro 4.000). Dal 27 aprile 2023 ricopre le seguenti cariche componente del Comitato Remunerazioni (compenso annuo Euro 5.000) e componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (compenso annuo Euro 4.000).

¹⁶ Licia Mattioli è componente del Consiglio di Amministrazione (compenso annuo Euro 20.000), presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (compenso annuo Euro 5.000), e dal 27 aprile 2023 presidente del Comitato Nomine (compenso annuo Euro 5.000).

¹⁷ Leonardo Luca Etro è componente del Consiglio di Amministrazione (compenso annuo Euro 20.000), presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (compenso annuo Euro 6.000), componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (compenso annuo Euro 2.500) e del Comitato Remunerazioni (compenso annuo Euro 2.500) fino al 27 aprile 2023. Dal 27 aprile 2023 presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (compenso annuo Euro 6.000) e del Comitato Remunerazione (compenso annuo Euro 5.000), componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (compenso annuo Euro 2.500).

¹⁸ Francesca Culasso è componente del Consiglio di Amministrazione (compenso annuo Euro 20.000) e componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (compenso annuo Euro 4.000). Dal 27 aprile 2023 è componente del Comitato Remunerazioni (compenso annuo Euro 2.500) e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (compenso annuo Euro 2.500).

¹⁹ Marco Francesco Mazzù è componente del Consiglio di Amministrazione (compenso annuo Euro 20.000) e componente del Comitato Nomine (compenso annuo Euro 2.500).

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi ⁶	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili ⁷					
Andrea Caretti	Sindaco effettivo	01/01/2023 - 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/2024	25.000						25.000		
Margherita Spaini	Sindaco effettivo	01/01/2023 - 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/2024	25.000						25.000		
(II) Compensi da controllate e collegate 2023												
Carla Demaria	Amministratore delegato Bluegame S.r.l.	01/01/2023 - 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/2024	250.000		500.000			20	750.000		
(I+II) Totale				2.826.667	44.063,33	500.000				3.370.730,33		

Altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari ²¹	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili ²²					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
Massimo Perotti	Presidente e CEO	01/01/2023 - 31/12/2023		95.105,92				7.921,69		103.027,61		
Ferruccio Rossi	Direttore Generale	01/01/2023 - 31/12/2023		500.000		475.521,60		9.453,00		984.974,60		
n. 12 DRS ²³		01/01/2023 - 31/12/2023		1.042.795,75		409.501,20		34.844,73		1.487.141,68		
(II) Compensi da controllate e collegate												
n. 1 DRS di Bluegame S.r.l.			01/01/2023 - 06/09/2023		19.015,28		-		-		19.015,28	
n.1 DRS di Bluegame S.r.l.			01/01/2023 - 15/03/2023		44.597,50							
n. 1 DRS di Sanlorenzo of the Americas LLC			01/01/2023 - 14/03/2023		69.341,73		-		-		69.341,73	
(I+II) Totale				1.770.856,17	-	885.022,80	-	52.219,42		2.708.098,39		

²⁰ I *benefit* sono riportati nella tabella relativa agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

²¹ *Benefit* per auto e assicurazione vita e infortuni professionali/extra professionali.

²² Non è prevista la partecipazione agli utili, restando salva la percezione dei dividendi qualora si veda la posizione di socio o di avente diritto.

²³ Tale voce tiene conto anche di n. 8 DRS che sono stati tali fino al 14 marzo 2023 e di n.1 DRS che è diventato tale dal 7 settembre 2023.

Tabella 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)			
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni ²⁴	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione e delle opzioni	Numero opzioni ²⁵	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio ²⁶	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Option 2020 (delibera dell'assemblea del 21/04/2020 e successiva delibera CdA del 09/02/2023)	17.693	16,00	Dal 10/12/2021 al 31/05/2027	5.000	16,00	Dal 09/02/2023 al 31/05/2029				8.846	16,00	36,24	-	13.847	1.667
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(I+II) Totale			17.693			5.000						8.846			-	13.847	1.667

²⁴ Il valore aggregato riportato in tabella si riferisce a n. 2 altri dirigenti con responsabilità strategiche di Sanlorenzo S.p.A. cui sono state assegnate opzioni del Piano di Stock Option 2020, deliberato dall'Assemblea Ordinaria e Straordinaria degli Azionisti di Sanlorenzo S.p.A. in data 21 aprile 2020 e n. 1 nuova assegnazione deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 9 febbraio 2023.

²⁵ Opzioni esercitate da n. 1 altri dirigenti con responsabilità strategiche di Sanlorenzo S.p.A.

²⁶ Il valore riportato in tabella corrisponde alla media dei prezzi di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio.

Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabile	Erogabili/ Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio									
Rossi Ferruccio ²⁷	Direttore Generale		600.000		2023				
	n. 11 DRS		430.833		2023				
(II) Compensi da controllate e collegate									
Carla Demaria ²⁸	Amministratore delegato Bluegame S.r.l.		500.000		2023				
(III) Totale			1.530.833						

²⁷ Ferruccio Rossi = valore teorico massimo di MBO Euro 600.000 - Valore effettivamente raggiunto Euro 475.521,60 (valore approvato da CdA del 15 marzo 2024).

²⁸ Carla Demaria = valore teorico massimo di MBO Euro 500.000 - Valore effettivamente raggiunto Euro 479.758,2 (valore approvato da CdA del 15 marzo 2024).

Tabelle ai sensi dell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti

Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÁ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Massimo Perotti (tramite Holding Happy Life S.r.l.)	Presidente e CEO	Sanlorenzo S.p.A.	21.145.315		939.521	20.205.794
Massimo Perotti (tramite Luchi Fiduciaria S.r.l.)	Presidente e CEO	Sanlorenzo S.p.A.	9.275		9.275	0
Paolo Olivieri (tramite Holding Happy Life S.r.l.)	Vice Presidente	Sanlorenzo S.p.A.	5.394		240	5.154
Paolo Olivieri (tramite Luchi Fiduciaria S.r.l.)	Vice Presidente	Sanlorenzo S.p.A.	135.000		9.000 ²⁹	126.000
Ferruccio Rossi	Amministratore esecutivo e Direttore Generale	Sanlorenzo S.p.A.	408.973		44.605	364.368
Carla Demaria	Amministratore esecutivo	Sanlorenzo S.p.A.	356.056			356.056
Cecilia Maria Perotti	Consigliere	Sanlorenzo S.p.A.	1.300			1.300
Silvia Merlo	Consigliere	Sanlorenzo S.p.A.	106.000	940.000 ³⁰		1.046.000

²⁹ Di cui n. 3.000 azioni vendute dalla società Cervino S.r.l.

³⁰ Azioni acquistate dalla società Ocean S.r.l.

Tabella 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
n. 3 DRS	Sanlorenzo S.p.A.	124.077	8.846 ³¹	27.570	105.353

³¹ Azioni acquistate a seguito dell'esercizio di stock option del Piano di Stock Option 2020.