



**RELAZIONE SULLA POLITICA DELLA REMUNERAZIONE
ESERCIZI 2025 E 2026
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI ESERCIZIO 2024**

Redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche

Consiglio di Amministrazione
del 14 aprile 2025

KME Group S.p.A.
Sede Legale e Amministrativa:
Foro Buonaparte, 44 – 20121 Milano - Italia
Capitale sociale Euro 200.154.177,66 i.v.
Cod. Fiscale e Reg. Imprese
di Milano n° 00931330583
www.itkgroup.it

1	Sezione I – La Politica della Remunerazione	205
1.1	Introduzione e finalità	205
2	Governance di KME Group in relazione alla Politica	206
2.1	Gli organi sociali coinvolti nella predisposizione della Politica della remunerazione e le procedure utilizzate	206
2.2	Modifiche e deroghe alla Politica	207
2.3	Principi Generali delle Politiche di Remunerazione	208
2.3.1	<i>Le finalità della politica della remunerazione e sua evoluzione</i>	<i>208</i>
2.3.2	<i>Le Politiche di Remunerazione per gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche 210</i>	
2.3.2.1	<i>Membri del Consiglio di Amministrazione</i>	<i>210</i>
2.3.2.2	<i>Amministratori Esecutivi</i>	<i>210</i>
2.4	Le componenti del pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ...	211
2.5	Altre informazioni.....	211
2.6	Collegio Sindacale	212
3	Sezione II – Relazione sui compensi corrisposti nell’esercizio 2024.....	213
3.1	Prima parte: Informazioni in merito alle voci che compongono la remunerazione	213
3.1.1	<i>Il Consiglio di Amministrazione.....</i>	<i>213</i>
3.1.1.1	<i>Compensi statutari ed assembleari.....</i>	<i>213</i>
3.1.1.2	<i>Compensi degli Amministratori con particolari cariche.</i>	<i>213</i>
3.1.1.3	<i>Compensi degli Amministratori non esecutivi nell’ambito dei Comitati.</i>	<i>214</i>
3.1.2	<i>Piani di stock option.....</i>	<i>214</i>
3.1.3	<i>Il Collegio Sindacale.....</i>	<i>214</i>
3.1.4	<i>Informazioni in caso di cessazione dalla carica di Amministratori</i>	<i>214</i>
3.1.5	<i>Informazioni relative a deroghe nella applicazione della Politica 2024</i>	<i>214</i>
3.1.6	<i>Informazioni relative alla applicazione di meccanismi di correzione ex post delle componenti variabili 214</i>	
3.1.7	<i>Informazioni ulteriori per gli esercizi 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.....</i>	<i>215</i>
3.1.8	<i>Informazioni relative a come sia stato tenuto in considerazione il voto espresso dalla assemblea sulla seconda sezione della Relazione dell’esercizio precedente</i>	<i>216</i>
3.2	Parte seconda – Tabelle	217
3.2.1	<i>Compensi dei componenti degli organi di amministrazione e controllo</i>	<i>217</i>
3.2.2	<i>Stock Option.....</i>	<i>220</i>
3.2.3	<i>Altri piani non monetari diversi dalle stock option.....</i>	<i>222</i>
3.2.4	<i>Piano di incentivazione monetaria.....</i>	<i>224</i>
3.2.5	<i>Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dai Dirigenti con responsabilità strategiche.</i>	<i>226</i>

Signori Azionisti,

il presente documento illustra, nella sua prima Sezione, la Politica della Remunerazione 2025 e 2026 (di seguito “Politica” o anche “Politica 2025 e 2026”) relativa ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale della società KME Group SpA (di seguito “KME Group” o la “Società”) ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategica. Nella seconda Sezione illustra invece l’attuazione delle politiche retributive vigenti e quindi dei compensi corrisposti nell’esercizio 2024 (di seguito la “Relazione sui Compensi” o anche solo “Relazione”). In particolare:

La Politica

Per questo esercizio, la Politica descritta nella prima sezione è riferita ad un arco temporale di due anni fino alla conclusione del mandato del Consiglio di Amministrazione attualmente in carica e cioè fino all’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026.

Lo scorso esercizio, in considerazione dell’avviato programma di *delisting* della Società, la Politica della Remunerazione era stata riferita al solo esercizio 2024. Il potersi della realizzazione di tale operazione ha reso opportuno, anche per esigenze di stabilità ed economicità, ampliare l’orizzonte temporale di riferimento.

La Politica è stata predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di *Corporate Governance* approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana SpA da ultimo nel gennaio 2020 (di seguito “Codice”). In particolare, la Politica ha validità dalla data della sua approvazione fino alla approvazione della Relazione Finanziaria Annuale relativa all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2026.

La Politica è definita in misura tale da attrarre, motivare e trattenere risorse dotate delle competenze professionali (sia manageriali che tecniche) richieste per gestire con successo la Società e le sue strategie, come definite dal Consiglio di Amministrazione, nonché per aiutare il perseguimento degli interessi a lungo termine e la sostenibilità della Società stessa.

La Politica è redatta alla luce delle raccomandazioni contenute nell’articolo 5 del Codice e tiene conto delle previsioni di cui all’art. 123-ter del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente modificato (il “TUF”), all’art. 84-*quater* del Regolamento Consob approvato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato (il “Regolamento Emittenti”) e all’Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti, nonché delle disposizioni contenute nella procedura per le operazioni con parti correlate, approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 11 novembre 2010, nella versione aggiornata in data 26 settembre 2024, ai sensi del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato ed integrato.

La Relazione sui compensi corrisposti

La Relazione sui Compensi è un documento approvato dal Consiglio di Amministrazione, redatto in conformità all’allegato 3A, schema 7-*bis*, Sezione II, del Regolamento Emittenti, che viene depositato presso la sede legale della Società e pubblicato nel proprio sito internet, almeno 21 giorni prima della Assemblea degli Azionisti chiamata annualmente ad approvare il bilancio. La Relazione è riferita all’esercizio 2024 ed in particolare è dedicata, anche mediante l’utilizzo di specifiche tabelle, alla illustrazione in via analitica delle remunerazioni attribuite nel corso di tale esercizio agli Amministratori, ai Sindaci, ai Direttori Generali e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

In continuità con quanto effettuato negli ultimi esercizi, seguendo le indicazioni contenute nel *format* predisposto da Borsa Italiana SpA per la “Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari” (“Relazione sulla *Governance*”), si è ritenuto di inserire nella presente Relazione le informazioni richieste dal Codice al fine di evitare un’inutile duplicazione di informativa. Di tale scelta è stata data evidenza anche nella appena ricordata Relazione sulla *Governance*.

Sempre nel rispetto di tali indicazioni, la Relazione sulla *Governance* e la presente Relazione sono messe a disposizione presso la sede legale della Società e nella sezione *governance* del sito [web www.itkgroup.it](http://www.itkgroup.it). In ragione dei loro rispettivi contenuti e delle numerose reciproche sovrapposizioni, si raccomanda la loro lettura ed il loro esame in modo congiunto.

La Politica e la Relazione sui Compensi sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione nella sua riunione del 14 aprile 2025.

1 Sezione I – La Politica della Remunerazione

1.1 Introduzione e finalità

KME Group è una *holding* industriale che nel corso del tempo ha modificato il proprio piano strategico, passando da *holding* di partecipazioni a *investment company* ai sensi del principio contabile IFRS 10, ed infine a *holding* industriale focalizzata nel mondo rame.

In particolare, la Società ha realizzato nel passato investimenti con orizzonti temporali di medio termine, combinando la propria ottica imprenditoriale con una struttura finanziaria solida. L'attuale allocazione delle risorse vede una forte concentrazione nella partecipazione nel gruppo KME (oltre il 90% del totale dell'attivo). All'interno di tale gruppo, da alcuni anni si sono privilegiati i settori più performanti e promettenti, favorendo invece l'uscita dai comparti che presentino prospettive di valorizzazione ridotte. Si è inoltre contribuito, con un ruolo particolarmente attivo, al fenomeno di progressiva concentrazione operato negli ultimi anni dai maggiori *player* del settore dei laminati ("Copper"). Alla luce della strategia definita nell'aprile 2022, si è assistito ad un'ulteriore concentrazione dell'attività nel settore rame, con la progressiva uscita dagli altri investimenti.

Il Gruppo KME, anche nel corso del 2024, ha consolidato il proprio ruolo di gruppo *leader* europeo in tale settore, realizzando operazioni volte a sviluppare ulteriormente il *know how* produttivo e il portafoglio prodotti, per produrre efficienze operative e fornire il miglior servizio possibile ai clienti. Nel febbraio 2024, KME SE ha firmato un contratto relativo all'acquisizione del 100% delle azioni di Blackhawk Holding GmbH, *holding* tedesca che detiene il 100% di Sundwiger Messingwerk GmbH, *leader* europeo nel settore dei semilavorati laminati in bronzo oltrechè produttore di semilavorati laminati in ottone, operazione finalizzata a gennaio 2025 e, nel luglio 2024, KME SE è diventata l'unico azionista di Azienda Metalli Laminati SpA.

In corenza con la focalizzazione nel mondo rame, come noto, nei primi mesi del 2023 KME Group SpA ha dato avvio al progetto finalizzato al *delisting* delle azioni ordinarie e di risparmio e dei *warrant* dal mercato. Il *delisting* è ritenuto funzionale dalla Società rispetto all'obiettivo di concentrare la propria attività nella gestione industriale del gruppo riferibile a KME SE e di offrire alla Società maggiore flessibilità nel perseguimento delle strategie finalizzate al rafforzamento della posizione sui mercati, anche mediante crescita per linee esterne, tenuto conto che la quotazione sul mercato non permette di valorizzare adeguatamente il Gruppo KME.

La Società ha ritenuto inoltre che il *delisting*, oltre ad una semplificazione societaria con correlato risparmio di costi, possa consentire di implementare, con maggiore efficacia, eventuali opportunità di riorganizzazione del Gruppo KME finalizzate all'ulteriore rafforzamento dello stesso, più facilmente perseguibili con lo *status* di non quotata.

In linea con tale nuova definizione strategica, il *management* ritiene che l'apprezzamento complessivo delle *performance* della Società vada effettuato considerando soprattutto i risultati economici conseguiti di periodo, più che l'incremento di valore registrato nel tempo dai singoli *asset* posseduti e dalla loro capacità di trasformarsi in ricchezza per gli azionisti, logica che invece caratterizzava l'approccio del passato.

In coerenza con quanto già indicato nella Politica 2024, anche la Politica 2025 e 2026 tiene in considerazione il mutuato approccio strategico nonché la prospettiva di *delisting* del Gruppo.

2 Governance di KME Group in relazione alla Politica

2.1 Gli organi sociali coinvolti nella predisposizione della Politica della remunerazione e le procedure utilizzate

Sin dalla assemblea del 19 giugno 2015, che ha approvato il bilancio al 31 dicembre 2014, era venuto a scadere il Comitato per la Remunerazione. Il Consiglio di Amministrazione della Società, nominato da detta assemblea, aveva deciso di non procedere alla ricostituzione di tale Comitato, ai sensi, all'epoca, dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana e ora art. 5 del Codice, ritenendo che i compiti stabiliti dal Codice allora vigente a proposito del Comitato per la Remunerazione potessero ben essere svolti, nel caso specifico della Società, direttamente dal Consiglio di Amministrazione. Anche l'organo amministrativo nominato dall'Assemblea dell'8 maggio 2018, riunitosi in pari data, aveva deciso, in continuità con il precedente triennio, di non procedere alla ricostituzione di detto Comitato. Medesima decisione è stata assunta dall'organo amministrativo nominato dall'Assemblea dell'8 giugno 2021 e da quella del 22 maggio 2024.

Anche per gli esercizi 2024-2026, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto che esso stesso, nella sua interezza, sia il soggetto che possa adeguatamente ed efficacemente procedere alla individuazione e fissazione dei criteri di incentivazione, sulla base dei quali determinare la componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategica, nonché per il monitoraggio dell'avvenuto raggiungimento degli obiettivi prestabiliti.

Il Consiglio continua a ritenere che la attuale definizione della propria *mission* strategica, dell'approccio al mercato e del proprio assetto di *governance* rendano più semplice la gestione della politica delle remunerazioni, che riguarda unicamente gli Amministratori esecutivi della Società e gli eventuali dirigenti con responsabilità strategica.

La Politica ha validità dalla data della sua approvazione fino alla approvazione della Relazione Finanziaria Annuale relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2026.

La Politica della remunerazione degli Amministratori esecutivi ed i criteri di remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategica è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole espresso dal Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e previo esame del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione si è anche avvalso della collaborazione di due Amministratori Indipendenti, facenti parte del Comitato per il Controllo, Rischi e Sostenibilità, come confronto tecnico e contenutistico sulla Politica. Inoltre, qualora nel corso dell'esercizio dovessero sorgere specifici quesiti o dovessero essere analizzate questioni inerenti la remunerazione degli Amministratori Esecutivi, il Consiglio di Amministrazione si avvarrà di almeno due Amministratori Indipendenti. Inoltre, il parere positivo di almeno due Amministratori Indipendenti è necessario per la verifica della sussistenza delle circostanze eccezionali che permettano deroghe temporanee alla Politica. In occasione di delibere del Consiglio di Amministrazione in cui si discuta la remunerazione di Amministratori Esecutivi, gli stessi presenziano alle relative discussioni solo se espressamente autorizzati dagli altri Consiglieri e non partecipano alle votazioni relative ad essi stessi, onde evitare palesi conflitti di interessi.

La Politica così approvata dal Consiglio di Amministrazione viene sottoposta alla Assemblea dei soci per la sua approvazione con voto vincolante, secondo l'art 123 *ter*, comma 3-bis TUF, in occasione della deliberazione riguardante la Relazione Finanziaria Annuale.

Ai sensi dell'art. 123 *ter*, comma 3 *ter*, qualora l'Assemblea dei soci non approvasse la Politica, o sue modifiche, sottoposte al voto della Assemblea stessa, continuerebbero a trovare applicazione le remunerazioni conformi alla più recente Politica approvata dalla Assemblea o, in mancanza, le prassi vigenti.

La verifica della corretta attuazione della Politica adottata è affidata al Consiglio di Amministrazione.

2.2 Modifiche e deroghe alla Politica

La presente Politica è valida e vincolante per il periodo sopra indicato (due anni), salve le eventuali modifiche approvate dalla Assemblea dei soci, secondo l'iter indicato nel paragrafo 2.1.

Le deroghe possono essere approvate solo in circostanze eccezionali, per tali intendendosi le situazioni in cui le deroghe siano necessarie ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o, ancora, per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

Le eventuali deroghe debbono ottenere il parere positivo di almeno due Amministratori Indipendenti ed essere approvate dal Consiglio di Amministrazione. L'approvazione delle deroghe deve essere preceduta dalla verifica i) della sussistenza delle condizioni eccezionali, per tali intendendosi situazioni, non previste al momento della approvazione della Politica, il cui verificarsi non consenta alla Società di stare sul mercato rispetto ai *benchmark* che il mercato offre in quel momento, e ii) della coerenza delle deroghe alle condizioni previste dalla presente Politica. Gli Amministratori Indipendenti e il Consiglio di Amministrazione possono avvalersi della consulenza interna delle funzioni aziendali coinvolte nonché di ogni altra funzione aziendale ritenuta utile alla valutazione.

I soli elementi della Politica che possono essere oggetto di deroghe sono relativi unicamente alla componente variabile della remunerazione.

Le proposte di deroga sono discusse ed eventualmente approvate con il parere favorevole di almeno due Amministratori Indipendenti, sentito il Collegio Sindacale, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione della Società, che provvede alla diffusione della informazione al pubblico, quale informazione privilegiata. Le deroghe e le relative motivazioni sono comunicate altresì alla prima assemblea dei soci successiva alla loro approvazione.

Le informative al pubblico relative alle deroghe alla presente Politica hanno ad oggetto, per ciascuna deroga:

- i. gli specifici elementi cui si è derogato e la specifica informativa che gli stessi erano ricompresi tra gli elementi sopra indicati;
- ii. le informazioni sulla natura delle circostanze eccezionali e le motivazioni secondo le quali la deroga sia 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;
- iii. le informazioni in merito alla procedura seguita e la conferma della conformità di tale procedura alle condizioni procedurali indicate nella presente Politica;
- iv. le informazioni relative alla remunerazione corrisposta nelle circostanze eccezionali.

2.3 Principi Generali delle Politiche di Remunerazione

2.3.1 Le finalità della politica della remunerazione e sua evoluzione

La Politica rappresenta un importante strumento per la creazione di un valore aziendale sostenibile.

Essa contribuisce ad attrarre e a mantenere professionalità di alto livello e ad allineare gli obiettivi e i comportamenti individuali alle strategie ed ai programmi di medio/lungo termine del Gruppo.

I principi ispiratori della struttura retributiva complessiva sono i seguenti:

- formulazione equilibrata;
- adeguato bilanciamento delle componenti fisse e di quelle variabili. La componente variabile non deve assumere un peso predominante e deve prevedere limiti massimi. Particolare attenzione va posta alla componente fissa della retribuzione, quale salvaguardia delle professionalità, in stretto collegamento al ruolo ricoperto, all'ampiezza della responsabilità e al mantenimento dei risultati positivi nel tempo, e sufficiente a remunerare la prestazione, anche nel caso di non erogazione della componente variabile;
- appropriata formulazione della retribuzione variabile, che guardi agli obiettivi di medio/lungo termine, evitando l'unico riferimento ad azioni temporali di breve termine. Il collegamento tra retribuzione e *performance* deve basarsi su parametri predeterminati, misurabili e collegati non solo a valutazioni quantitative, ma anche a giudizi di natura qualitativa tenendo in considerazione la politica di gestione dei rischi adottata dalla Società;
- attenzione alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio/lungo periodo.

In linea generale, la remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è stabilita in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società.

Inoltre, le politiche di incentivazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategica vengono correlate ad un mix di obiettivi di *performance* e/o redditività da una parte e di "creazione di valore" dall'altra.

La Politica 2025 e 2026 non contiene riformulazioni rispetto alla Politica 2024. Dunque, anche per gli esercizi 2025 e 2026, i criteri di remunerazione per gli Amministratori Esecutivi saranno basati su:

- i. una remunerazione fissa;
- ii. opzioni relative ad azioni della capogruppo KME Group riservate agli Amministratori Esecutivi Vincenzo Manes e Diva Moriani ed a quello di KME SE Claudio Pinassi;
- iii. piano di incentivazione a medio-lungo termine basato sulle *performance* della partecipata KME SE.

Il Consiglio di Amministrazione darà attuazione specifica ai principi riportati nella presente Politica, per la determinazione della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti aventi Responsabilità Strategica.

La scelta operata dalla Società di incentivazione agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategica è stata dettata anche dalla volontà di incentivare il *management* ad operare su pianificazioni di medio-lungo periodo, che consentono, tra l'altro, di rispettare gli interessi di tutti gli *stakeholders* e di incentivare la motivazione del personale e di conseguenza ambienti di lavoro più sereni e, in definitiva, migliori. La Società ritiene quindi che la propria Politica 2025 e 2026 sia tale da rispettare le condizioni di lavoro ed il benessere, l'occupazione e l'occupabilità, dei propri dipendenti.

Nella redazione della presente Politica 2025 e 2026 la Società non ha potuto tenere in considerazione commenti o richieste da parte di azionisti in merito alle tematiche coinvolte, in quanto, nel corso della assemblea di approvazione della Politica 2024, il dibattito assembleare non ha fornito spunti tali da dover essere considerati né sono pervenute alla Società richieste o comunicazioni da parte di azionisti dalla data di tale assemblea alla data odierna. Qualora ciò si verificasse in futuro, la Società

prenderà in considerazione tali elementi nel corso della stesura e della approvazione delle future Politiche di remunerazione.

2.3.2 Le Politiche di Remunerazione per gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche

2.3.2.1 Membri del Consiglio di Amministrazione

La Politica 2025 e 2026 di KME Group definisce le linee guida alle quali il Consiglio di Amministrazione si attiene per la determinazione della remunerazione, sia fissa sia variabile, dei componenti del Consiglio stesso, con particolare riguardo agli Amministratori cui sono attribuite specifiche deleghe, e dei Dirigenti con responsabilità strategica.

Per tutti gli Amministratori, esecutivi e non esecutivi, l'art. 8 dello Statuto della Società prevede una partecipazione agli utili netti annuali nella misura del 2% di quanto ne residua dopo la destinazione della quota a riserva legale.

In caso di pagamento del compenso di cui all'art. 8 dello Statuto, le somme ricevute a titolo di indennità fissa sono considerate anticipo del predetto compenso.

L'articolo 21 dello Statuto consente all'Assemblea degli Azionisti di attribuire agli amministratori una indennità fissa.

Con riferimento al triennio 2024-2026, l'Assemblea dei soci del 22 maggio 2024, confermando le indicazioni del Consiglio di Amministrazione uscente, ha riconosciuto una indennità di Euro 16.500 su base annua per ciascun amministratore, con una maggiorazione del 50% a favore degli amministratori che facciano parte di Comitati istituiti dalla Società, in linea con la analoga remunerazione riconosciuta per il triennio precedente. Tali importi risultano infatti invariati rispetto al precedente triennio.

La Società ha inoltre stipulato una polizza “*Directors & Officers' Liability*” (c.d. “D&O”) che prevede la copertura assicurativa, nell'eventualità di una responsabilità civile, a favore degli Amministratori e Dirigenti della Società e del Gruppo; la polizza copre inoltre le spese di difesa legale, anche in sede cautelare e d'urgenza.

2.3.2.2 Amministratori Esecutivi

Componente fissa

Agli Amministratori Esecutivi viene riconosciuto un importo fisso definito in base a responsabilità e competenze connesse alla carica. L'importo è determinato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale.

La presente Politica determina, in continuità con il passato, una remunerazione fissa annua da riconoscere, pari ad Euro 700.000 al Vice-Presidente Vincenzo Manes e pari ad Euro 100.000 alla Presidente Diva Moriani, fino alla data della assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026.

Componenti variabili

- A. Con riferimento agli esercizi 2025 e 2026, la componente variabile della remunerazione del Vice-Presidente Vincenzo Manes e della Presidente Diva Moriani viene determinata sulla base del piano di incentivazione variabile di KME SE, basato sui risultati operativi della stessa.
- B. Agli Amministratori Esecutivi della Società, Vincenzo Manes e Diva Moriani, ed a quello di KME SE, Claudio Pinassi, sono state assegnate opzioni della durata di tre anni, che danno la facoltà di acquistare complessivamente n. 12,5 milioni di azioni ordinarie della Società ad Euro 1,00, in aggiunta al prezzo di Euro 0,16 per singola opzione. Tali azioni ordinarie sono attualmente nel portafoglio della Società.

Le opzioni sono state assegnate secondo il seguente schema:

▪ Vincenzo Manes	5.000.000
▪ Diva Moriani	5.000.000
▪ Claudio Pinassi	2.500.000

Le opzioni saranno attribuite a pagamento; la attribuzione di azioni ordinarie, sulla base di una azione per ogni opzione, mediante esercizio delle opzioni, potrà essere richiesta da ciascuno

beneficiario, anche in più *tranche*, entro il 30 giugno 2027, data oltre la quale le opzioni saranno annullate se non esercitate.

Tale componente variabile è idonea a rinforzare la *retention* degli amministratori indicati, nonché a valorizzare il loro operato per la creazione di valore del Gruppo.

Con riferimento a tutti gli elementi di componente variabile della retribuzione per gli Amministratori Esecutivi, non sono previsti criteri di riconoscimento o variazione di tale componente nei casi di *overperformance* o di *underperformance*.

Benefici non monetari

La Società ha deciso di mantenere in capo a Vincenzo Manes quale *benefit*, la disponibilità di un alloggio, per un canone massimo fino a Euro 150.000 annui, nonché di una polizza infortuni con un massimale di Euro 5.000.000.

Trattamento di fine mandato ed indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto

Con riferimento agli esercizi 2025 e 2026, in linea con il passato, non sono attribuiti Trattamenti di Fine Mandato (TFM) in favore di Amministratori. Non sono neppure previsti compensi/indennità per “impegni di non concorrenza”, così come l’assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari o la stipula di contratti di consulenza successivamente alla cessazione del rapporto.

Obiettivi di performance non finanziari

Con riferimento ad obiettivi di *performance* non finanziari, la sostenibilità, intesa come sostenibilità economico-finanziaria della Società, è tenuta in considerazione dalla Politica 2025 e 2026, come già detto in precedenza, incentivando gli amministratori ed i *manager* a decidere per investimenti con ritorno nel medio-lungo termine, in luogo di monetizzazioni, per i beneficiari, nel breve.

2.4 Le componenti del pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche si conferma una struttura retributiva adeguatamente bilanciata tra una componente fissa congrua rispetto alle responsabilità attribuite e, nel caso, una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata ad ancorarne la remunerazione alla *performance*.

Remunerazione fissa

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche la remunerazione fissa è determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate, anche tenuto conto dei livelli retributivi riscontrati sul mercato di riferimento e, talora, dell’esperienza e del percorso professionale dell’individuo. Alla luce di questi fattori la remunerazione fissa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche può essere adeguata periodicamente.

Remunerazione variabile

La remunerazione variabile è articolata in una componente di breve termine ed una componente di lungo termine a base azionaria in un’ottica di sostenibilità dei risultati e di creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo. La valutazione degli obiettivi di *performance* assegnati è effettuata al netto degli effetti delle variabili esogene derivanti dall’evoluzione dello scenario di riferimento, allo scopo di valorizzare l’effettivo contributo individuale alla realizzazione degli obiettivi di *performance* attribuiti.

2.5 Altre informazioni

La Società, nella predisposizione della Politica:

- i. non si è avvalsa della collaborazione di alcuna società di consulenza o di specialista del settore;
- ii. non ha utilizzato come riferimento politiche della remunerazione di altre società, né italiane né straniere.

2.6 Collegio Sindacale

La remunerazione del Collegio Sindacale è deliberata dall'assemblea all'atto della nomina in base alle tariffe professionali (se applicabili) e/o le normali prassi di mercato. In merito, si ricorda che l'Assemblea degli Azionisti del 22 maggio 2024 ha determinato la sopra citata retribuzione annuale nella misura di Euro 46.000 per il Presidente e di Euro 31.000 per ciascun altro Sindaco Effettivo. Non è prevista alcuna remunerazione variabile ai componenti del Collegio Sindacale.

Il Collegio Sindacale non ha trasmesso alla Società alcun approfondimento sulla quantificazione dell'impegno richiesto, ai sensi della norma Q.1.6 delle norme di comportamento del Collegio Sindacale di società quotate, emanate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili.

3 Sezione II – Relazione sui compensi corrisposti nell'esercizio 2024

3.1 Prima parte: Informazioni in merito alle voci che compongono la remunerazione

La presente Sezione II illustra, con riferimento all'esercizio 2024, i compensi percepiti dai componenti degli organi di amministrazione e controllo (con specifica indicazione nominativa per gli Amministratori Esecutivi).

3.1.1 Il Consiglio di Amministrazione

3.1.1.1 Compensi statutari ed assembleari.

Per tutti gli Amministratori, esecutivi e non esecutivi, l'art. 8 dello Statuto della Società prevede una partecipazione agli utili netti annuali nella misura del 2% di quanto ne residua dopo la destinazione a riserva legale.

L'art. 21 dello Statuto consente all'Assemblea degli Azionisti di attribuire agli Amministratori una indennità fissa.

L'assemblea del 22 maggio 2024 ha determinato, per il triennio 2024-2026, una indennità di Euro 16.500 su base annua per ciascun Amministratore, con una maggiorazione del 50% a favore degli Amministratori che facciano parte di Comitati istituiti dalla Società.

3.1.1.2 Compensi degli Amministratori con particolari cariche.

L'art. 21 dello Statuto prevede che il compenso degli Amministratori esecutivi sia deliberato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale; sono Amministratori esecutivi la Presidente Diva Moriani e il Vice Presidente Vincenzo Manes.

Il Consiglio di Amministrazione del 22 maggio 2024 ha deliberato di attribuire alla Presidente Diva Moriani una remunerazione fissa di Euro 100.000 annui Al Vice Presidente Vincenzo Manes è stata attribuita una remunerazione fissa di Euro 700.000 annui.

I compensi definiti dal Consiglio di Amministrazione del 22 maggio 2024 confermano per Diva Moriani e Vincenzo Manes quelli previsti per il precedente mandato del Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento all'esercizio 2024, gli Amministratori Esecutivi non hanno maturato alcun compenso variabile, pertanto, la retribuzione totale erogata nel corso dell'esercizio 2024 agli Amministratori Esecutivi, comprensiva del compenso statutario deliberato dall'assemblea del 22 maggio 2024 è stata la seguente:

- a **Vincenzo Manes**: Euro 716.500, unicamente come quota fissa;
- a **Diva Moriani**: Euro 116.500, unicamente come quota fissa.

Inoltre si rammenta che, fino al 22 maggio 2024, la carica di Vice Presidente era ricoperta anche da Marcello Gallo, che ha ricevuto, per il periodo dal 1° gennaio 2024 al 22 maggio 2024 (data di cessazione della carica), un compenso pro-quota di Euro 38.927. Tale compenso si è aggiunto a quello di Euro 16.500 relativo al compenso statutario e alla retribuzione di Euro 241.678 corrisposta quale dirigente della Società.

Per i dettagli di calcolo, si veda la Tabella 3.2.1.

Si ricorda inoltre che Vincenzo Manes, Diva Moriani e Marcello Gallo erano titolari, nell'ambito del Piano di Incentivazione KME Group 2021/2024, di complessivi n. 37.500.000 Warrant Management (i *Warrant*). Tali *Warrant* sono stati acquistati dalla Società nel corso del 2024 per un corrispettivo unitario di Euro 0,60 per ciascun *Warrant* e complessivo di Euro 22,5 milioni, da liquidarsi parte in azioni e parte in cassa. L'acquisto è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 22 aprile 2024, dietro parere favorevole del Comitato Parti Correlate della Società rilasciato in data 18 aprile 2024.

3.1.1.3 Compensi degli Amministratori non esecutivi nell'ambito dei Comitati.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è integrata in ragione della loro partecipazione ai Comitati esistenti (maggiorazione del 50%).

Il compenso loro attribuito statutariamente insieme agli altri Amministratori, e collegato al positivo risultato dell'esercizio, consente loro di partecipare, seppure in maniera non particolarmente significativa, ai risultati economici della Società.

3.1.2 Piani di stock option

Si segnala che al momento sono state assegnate agli Amministratori Esecutivi Vincenzo Manes e Diva Moriani e al CEO di KME SE Claudio Pinassi, opzioni della durata di tre anni, che danno la facoltà di acquistare complessivamente n. 12,5 milioni di azioni ordinarie della Società ad Euro 1,00, oltre ad Euro 0,16 per il prezzo di acquisto dell'opzione. Tali azioni ordinarie sono attualmente nel portafoglio della Società.

3.1.3 Il Collegio Sindacale

Il compenso del Presidente del Collegio Sindacale e dei due Sindaci Effettivi è stato determinato su base annua e per tutta la durata dell'incarico (esercizi 2024-2025-2026), da parte dell'Assemblea degli Azionisti al momento della loro nomina.

Per completezza espositiva, si ricorda che, in merito alla verifica sulla sussistenza del requisito dell'indipendenza dei componenti il Collegio Sindacale, vengono prese in considerazione le "situazioni sostanziali" dei singoli rapporti tra i Sindaci ed il Gruppo, ovvero l'insieme delle relazioni economiche intercorrenti; al riguardo si rinvia al paragrafo dedicato al Collegio Sindacale nella Relazione sulla Governance.

3.1.4 Informazioni in caso di cessazione dalla carica di Amministratori

Nel corso dell'esercizio 2024, l'Amministratore non esecutivo Alessandra Pizzuti ha rassegnato le proprie dimissioni con decorrenza dal 20 novembre 2024. A tale Amministratore è stato riconosciuto il compenso dovuto pro-quota dal 1° gennaio 2024 fino al giorno di permanenza in carica.

Con riferimento agli esercizi fino al 2024, inoltre, non sono stati attribuiti Trattamenti di Fine Mandato (TFM) in favore di Amministratori, né gli stessi sono stati erogati con riferimento all'esercizio 2024.

Non sono neppure previsti compensi/indennità per "impegni di non concorrenza", così come l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari o la stipula di contratti di consulenza successivamente alla cessazione del rapporto.

3.1.5 Informazioni relative a deroghe nella applicazione della Politica 2024

Non si sono verificati casi nell'esercizio 2024.

3.1.6 Informazioni relative alla applicazione di meccanismi di correzione ex post delle componenti variabili

Non si sono verificati casi nell'esercizio 2024.

3.1.7 Informazioni ulteriori per gli esercizi 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024

Si forniscono di seguito informazioni ulteriori relative agli esercizi 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024 con riferimento a:

a) remunerazione totale degli Amministratori Esecutivi:

(importi in Euro)	Società che redige il bilancio			Compensi totali		
	Vincenzo Manes	Diva Moriani	Marcello Gallo	Vincenzo Manes	Diva Moriani	Marcello Gallo
Esercizio 2020	736.899	116.500	116.500	1.152.241	555.222	541.340
Esercizio 2021	736.899	116.500	307.090	1.144.694	607.856	517.612
Esercizio 2022	736.899	116.500	370.763	1.591.899	1.189.070	503.683
Esercizio 2023	736.899	116.500	364.471	1.473.166	909.313	499.471
Esercizio 2024	724.889	116.500	303.129	1.698.451	938.053	498.129

b) risultati della Società:

Patrimonio netto per azione

Esercizio 2020	1,17
Esercizio 2021	1,38
Esercizio 2022	1,57
Esercizio 2023	1,54
Esercizio 2024	1,12

c) remunerazione annua lorda media parametrata sui dipendenti a tempo pieno di KME Group, diversi dai soggetti la cui remunerazione è indicata nominativamente nella presente Sezione II:

Retribuzione annua lorda

Esercizio 2020	Euro 63.674
Esercizio 2021	Euro 62.927
Esercizio 2022	Euro 61.660
Esercizio 2023	Euro 71.034
Esercizio 2024	Euro 68.115

Come noto, la Società è stata, dal 2014, configurata come *holding* di partecipazioni diversificate attraverso una gestione attiva e dinamica degli investimenti e degli *asset* in portafoglio, mirante alla loro migliore valorizzazione, e qualificata quale *Investment company* ai sensi dell'IFRS 10.

Il 22 aprile 2022, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di procedere alla focalizzazione dell'attività della Società sulla gestione industriale di KME SE, partecipazione con valore strategico e duraturo, provvedendo alla progressiva valorizzazione, nei tempi e modi strumentali al conseguimento dei migliori risultati per la Società stessa, degli ulteriori attivi in portafoglio. Come conseguenza di ciò, le partecipazioni non sono più consolidate a *fair value*, in base all'IFRS 10 relativo alle *Investment companies*, ma in misura integrale.

Il Consiglio ritiene che, con riferimento alla presente Politica, sia preferibile adottare un criterio di continuità rispetto a quanto adottato negli anni passati, dando evidenza dei dati relativi unicamente alla Capogruppo e non anche alle società incluse nel perimetro di consolidamento. Ciò, sia per coerenza informativa, rendendo confrontabili al lettore i dati rispetto a quelli esposti negli esercizi precedenti, sia

per la difficoltà di lettura e di intelleggibilità dell'informazione, in caso di utilizzo di dati anche relativi ad altre società del Gruppo.

3.1.8 Informazioni relative a come sia stato tenuto in considerazione il voto espresso dalla assemblea sulla seconda sezione della Relazione dell'esercizio precedente

Il dibattito assembleare di approvazione della precedente Relazione non ha fornito spunti tali da dover essere considerati né sono pervenute alla Società richieste o comunicazioni da parte di azionisti dalla data di assemblea alla data odierna. Qualora ciò si verificasse in futuro, la Società prenderà in considerazione tali elementi nel corso della stesura e della approvazione delle future Politiche di remunerazione.

3.2 Parte seconda – Tabelle

3.2.1 Compensi dei componenti degli organi di amministrazione e controllo

Il dettaglio dei compensi degli Amministratori, relativi all'esercizio 2024, anche in Società controllate, è riportato nella tabella che segue predisposta secondo le disposizioni previste da CONSOB (ovvero lo "Schema 7 bis" – Tabella 1 - di cui all'Allegato 3A del Regolamento Emittenti).

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo ed ai dirigenti con responsabilità strategica

(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	(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					
Diva Moriani (1)	Presidente	01/01/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				116.500	-	-	-	-	-	116.500	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				874.115	-	-	-	7.438	-	881.553	-	-
(III) Totale				990.615	-	-	-	7.438	-	998.053	-	-
Vincenzo Manes (2)	Vice Presidente	01/01/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				716.500	-	-	-	8.389	-	724.889	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				973.562	-	-	-	-	-	973.562	-	-
(III) Totale				1.690.062	-	-	-	8.389	-	1.698.451	-	-
Marcello Gallo (3)	Consigliere	01/01/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				297.105	-	-	-	6.024	-	303.129	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				135.000	-	60.000	-	-	-	195.000	-	-
(III) Totale				432.105	-	60.000	-	6.024	-	498.129	-	-
Duncan James Macdonald (4)	Consigliere	01/01/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16.500	-	-	-	-	-	16.500	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				16.500	-	-	-	-	-	16.500	-	-
Ruggero Magnoni (5)	Consigliere	01/01/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.300	-	-	-	-	-	18.300	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				18.300	-	-	-	-	-	18.300	-	-
Francesca Marchetti (6)	Consigliere	01/01/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16.500	8.250	-	-	-	-	24.750	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-
(III) Totale				46.500	8.250	-	-	-	-	54.750	-	-
Massimiliano Picardi (7)	Consigliere	22/05/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.053	2.164	-	-	-	-	12.217	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10.053	2.164	-	-	-	-	12.217	-	-
Maria Serena Porcari (8)	Consigliere	01/01/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16.500	-	-	-	-	-	16.500	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				5.000	-	-	-	-	-	5.000	-	-
(III) Totale				21.500	-	-	-	-	-	21.500	-	-
Luca Ricciardi (9)	Consigliere	01/01/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				19.500	8.250	-	-	-	-	27.750	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				19.500	8.250	-	-	-	-	27.750	-	-
Laura Cattaneo (10)	Consigliere	12/01/2024 - 22/05/2024	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.106	-	-	-	-	-	7.106	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				7.106	-	-	-	-	-	7.106	-	-
Alessandra Pizzuti (11)	Consigliere	01/01/2024 - 20/11/2024	Approvazione bilancio 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17.024	7.312	-	-	-	-	24.336	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				152.520	-	-	-	5.726	-	158.246	-	-
(III) Totale				169.544	7.312	-	-	5.726	-	182.582	-	-
Gianluca Cinti (12)	Sindaco Effettivo	22/05/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				28.153	-	-	-	-	-	28.153	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				28.153	-	-	-	-	-	28.153	-	-
Giovanna Villa (13)	Sindaco Effettivo	01/01/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				32.800	-	-	-	-	-	32.800	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				32.800	-	-	-	-	-	32.800	-	-
Alberto Villani (14)	Sindaco Effettivo	22/05/2024 - 31/12/2024	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.973	-	-	-	-	-	18.973	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				7.500	-	-	-	-	-	7.500	-	-
(III) Totale				26.473	-	-	-	-	-	26.473	-	-
Silvano Crescini (15)	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2024 - 22/05/2024	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				19.173	-	-	-	-	-	19.173	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				19.173	-	-	-	-	-	19.173	-	-
Marco Lombardi (16)	Sindaco Effettivo	01/01/2024 - 22/05/2024	Approvazione bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.112	-	-	-	-	-	12.112	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				33.500	-	-	-	-	-	33.500	-	-
(III) Totale				45.612	-	-	-	-	-	45.612	-	-
Altri dirigenti con responsabilità strategica		01/01/2024 - 31/12/2024										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				210.000	-	100.000	-	-	-	310.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				60.000	-	-	-	-	-	60.000	-	-
(III) Totale				270.000	-	100.000	-	-	-	370.000	-	-

Note

- (1) Euro 16.500 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea, Euro 100.000 per la carica di Presidente/Vice Presidente di KME Group SpA
Euro 595.660 in qualità di componente del Board di KME SE.
Euro 10.000 in qualità di componente del consiglio di amministrazione di KMH SpA
Euro 6.000 in qualità di componente del Supervisory Board di KME Germany GmbH e Euro 6.000 in qualità di componente del Supervisory Board di KME Mansfeld GmbH.
Euro 5.000 in qualità di componente del consiglio di amministrazione di Culti Milano SpA.
Euro 251.455 per la carica di dirigente di KME Srl (inclusivi di Euro 1.455 per rimborsi forfettari).
I benefici non monetari (Euro 7.438) sono corrisposti per la funzione di dirigente di KME Srl.
- (2) Euro 16.500 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea, Euro 700.000 per la carica di Presidente/Vice Presidente di KME Group SpA
Euro 963.562 in qualità di componente del Board di KME SE.
Euro 10.000 in qualità di componente del consiglio di amministrazione di KMH SpA
I benefici non monetari (Euro 8.389) sono corrisposti per la funzione di Presidente di KME Group SpA.
- (3) Euro 16.500 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea, Euro 39.927 per la carica di Vice Presidente di KME Group SpA (fino al 22 maggio 2024) ed Euro 241.679 come dirigente.
Euro 35.000 come liquidatore di Isno 3 Srl in liquidazione, Euro 45.000 come Amministratore Delegato di Intek Investimenti SpA ed Euro 20.000 come Presidente di Immobiliare Picta Srl.
Euro 30.000 per la carica di componente del Board di KME SE ed Euro 5.000 per la carica di Amministratore di KME Italy SpA.
Il compenso variabile *non equity* è stato erogato dalla controllata Intek Investimenti SpA.
I benefici non monetari (Euro 6.024) sono corrisposti per la funzione di dirigente di KME Group SpA.
- (4) Euro 16.500 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea.
- (5) Euro 16.500 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea oltre a gettone di presenza per Euro 1.800.
- (6) Euro 16.500 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea e ed Euro 8.250 per la carica di componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.
Euro 30.000 per la carica di componente del Board di KME SE.
- (7) Euro 10.053 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea (pro-quota dal 22 maggio 2024) ed Euro 2.164 (pro-quota dal 26 settembre 2024) per la carica di componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.
- (8) Euro 16.500 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea.
Euro 5.000 per la carica di Consigliere di Natural Capital Italia SpA SB.
- (9) Euro 16.500 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea oltre a gettone di presenza per Euro 1.800 ed Euro 8.250 per la carica di componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.
- (10) Euro 5.905 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea (pro-quota dal 12 gennaio 2024 fino al 22 maggio 2024) oltre a gettone di presenza per Euro 1.200.
- (11) Euro 14.624 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea (pro-quota fino al 20 novembre 2024, data delle dimissioni) oltre Euro 2.400 per gettone di presenza ed Euro 7.312 (pro-quota fino al 20 novembre 2024, data delle dimissioni) per la carica di componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.
Euro 27.288 in qualità di componente del Board di KME SE.
Euro 2.704 in qualità di componente del Supervisory Board di KME Germany GmbH e Euro 2.704 in qualità di componente del Supervisory Board di KME Mansfeld GmbH.
Euro 119.824 per la carica di dirigente di KME Srl (inclusivi di Euro 1.405 per rimborsi forfettari).
I benefici non monetari (Euro 5.726) sono corrisposti per la funzione di dirigente di KME Srl.
- (12) Euro 28.153 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea (pro-quota dal 22 maggio 2024).
- (13) Euro 31.000 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea oltre a gettone di presenza per Euro 1.800.
- (14) Euro 18.973 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea (pro-quota dal 22 maggio 2024).
Euro 7.500 per compenso come Presidente del Collegio Sindacale di KMH SpA.
- (15) Euro 17.973 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea (pro-quota fino al 22 maggio 2024) oltre a gettone di presenza per Euro 1.200.
- (16) Euro 12.112 per compenso fisso deliberato dall'Assemblea (pro-quota fino al 22 maggio 2024).
Euro 23.000 per compenso come Presidente del Collegio Sindacale di KME Italy SpA ed Euro 10.500 compenso come Presidente del Collegio Sindacale di Natural Capital Italia SpA SB.
- (*) Euro 8.250 per Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità o Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, pro quota per la durata in carica.



3.2.2 Stock Option

Stock option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategica

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nel corso dell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2) + (5) - (11) - (14)	(16)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	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 delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
Vincenzo Manes	Vice-Presidente Esecutivo	KME Group 2024-2027	-	-	-	5.000.000	1,1600	1/7/2024 - 30/6/2027	0,0400	30/06/2027	0,9281	-	-	-	-	5.000.000	33.455
Diva Moriani	Vice-Presidente Esecutivo	KME Group 2024-2027	-	-	-	5.000.000	1,1600	1/7/2024 - 30/6/2027	0,0400	30/06/2027	0,9281	-	-	-	-	5.000.000	33.455
Claudio Pinassi	CEO KME SE	KME Group 2024-2027	-	-	-	2.500.000	1,1600	1/7/2024 - 30/6/2027	0,0400	30/06/2027	0,9281	-	-	-	-	2.500.000	16.728

3.2.3 Altri piani non monetari diversi dalle stock option

Piani di incentivazione non monetari diversi dalle stock option a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

3.2.4 Piano di incentivazione monetaria

Nella tabella che segue si riporta il piano di incentivazione monetaria nella forma prevista dalla tabella 3B dello Schema n. 7-bis di cui all'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

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

(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	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 erogabili	Erogabile/Erogato	Ancora differiti	
<i>Vincenzo Manes</i>	<i>Vice-Presidente (*)</i>								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			-	-	-	-	-	-	-
<i>Diva Moriani</i>	<i>Presidente (*)</i>								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			-	-	-	-	-	-	-
<i>Marcello Gallo</i>	<i>Vice-Presidente (fino al 22 maggio 2024)</i>								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			-	-	-	-	-	-	-

(*) *Carica attuale*

3.2.5 Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dai Dirigenti con responsabilità strategiche.

Le partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dai Dirigenti con responsabilità strategiche, sono raccolte nella presente Relazione utilizzando lo schema previsto da CONSOB (ovvero lo “Schema 7-ter” – Tabella 1 – di cui all’Allegato 3A del Regolamento Emittenti).

Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dai direttori generali

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero titoli posseduti alla fine dell'esercizio 2023	Numero titoli acquistati nel corso del 2024	Numero titoli venduti nel corso del 2024	Numero titoli posseduti alla fine del 2024
Marcello Gallo (*)	Amministratore	KME Group SpA - Azioni ordinarie	835.931	337.384	-	1.173.315
Luca Ricciardi	Amministratore	KME Group SpA - Azioni risparmio	121.081	-	-	121.081

(*) *Incremento azioni avvenuto a seguito esercizio Warrant KME Group 2021-2024*

Partecipazioni degli altri Dirigenti con Responsabilità strategiche

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero titoli posseduti alla fine dell'esercizio 2023	Numero titoli acquistati nel corso del 2024	Numero titoli venduti nel corso del 2024	Numero titoli posseduti alla fine del 2023
1	-	-	-	-	-