



**DANIELI & C. OFFICINE MECCANICHE S.p.A.**

Sede: Buttrio (UD), via Nazionale 41

Capitale Sociale Euro 81.304.566 I.V.

Numero di Iscrizione al Registro delle Imprese di Pordenone - Udine e Codice fiscale: 00167460302

\*\*\*\*\*

**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI**

**CORRISPOSTI**

**(Esercizio 2024/2025)**

*ai sensi dell'articolo 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58*

approvata dal Consiglio di Amministrazione del 26 Settembre 2025

Documento disponibile sul sito internet della società [www.danieli.com](http://www.danieli.com), sezione "Investors"

## INDICE

### Premessa

#### **1. Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (Regolamento Emittenti Consob – Allegato 3A - Schema n. 7-bis)**

1.1) Note e Quadro Normativo

#### **2. Sezione I**

2.1) Politica in materia di remunerazione e procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica

2.1.1) La Politica sulla remunerazione

2.1.2) Remunerazione degli Amministratori

2.1.3) Remunerazione dell'Organo di Controllo

2.1.4) Informazioni generali

2.2) Le finalità e principi generali della Politica in materia di remunerazione

2.2.1) Le finalità della Politica in materia di remunerazione

2.2.2) I principi generali della Polliica in materia di remunerazione

#### **3. Sezione II**

Prima parte: Voci che compongono la remunerazione ed indicatori di confronto

Seconda parte: Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti gli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali ed agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

#### **4. Informazioni sulle partecipazioni detenute dai componenti gli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche al 30.06.2025, al 30.06.2024 e al 30.06.2023 (Regolamento Emittenti Consob – Allegato 3A - Schema n. 7-ter).**

Tabella 1 – Partecipazioni detenute dai componenti gli organi di amministrazione e di controllo e dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

## **PREMESSA**

Il Gruppo Danieli è tra i principali leader mondiali per la costruzione e vendita di impianti per l'industria siderurgica (*Plant Making*) e tra i maggiori produttori di acciai speciali a livello europeo (*Steel Making*) (d'ora in avanti "Gruppo Danieli" o "Gruppo").

L'innovazione e la capacità di creare valore sono gli elementi distintivi del Gruppo, accompagnati da solidi indicatori economici e finanziari e confermati dai risultati dell'esercizio appena concluso.

Il documento ha l'obiettivo di presentare in modo trasparente e completo a tutti gli Stakeholder della Società la struttura delle remunerazioni adottata e le sue relazioni con il business del Gruppo per rafforzare il dialogo con il mercato.

Nell'esercizio chiuso al 30 giugno 2025 i risultati finanziari del Gruppo sono rimasti solidi sia in termini di redditività con un EBITDA di oltre 437 milioni di Euro e una posizione finanziaria netta di circa 688 milioni di Euro.

L'esercizio concluso al 30 giugno 2025 è stato un anno importante per la Società sia per i risultati operativi ed anche per il percorso di sostenibilità del Gruppo.

In relazione al percorso di sostenibilità del Gruppo, da quest'anno la relazione di sostenibilità è stata redatta ai sensi della CSRD secondo i nuovi principi ESRS (European Sustainability Reporting Standards) emessi dall'EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group).

La presente Relazione si pone quale principale obiettivo quello di fornire una maggiore comprensione della struttura remunerativa riservata agli Amministratori, alcuni dei quali sono anche Dirigenti con Responsabilità Strategiche, all'Organo di controllo ed ai dipendenti del Gruppo.

### **1. Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (Regolamento Emittenti Consob – Allegato 3A - Schema n. 7-bis)**

#### **1.1) Note e Quadro Normativo**

Il Consiglio di amministrazione della capogruppo Danieli & C. Officine Meccaniche S.p.A. (d'ora in avanti "Danieli" o "Società") in data 26 settembre 2025 ha approvato la presente Relazione sulla Remunerazione, elaborata in ottemperanza ai vigenti obblighi normativi e regolamentari: art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 ("Testo Unico della Finanza" o "TUF") e art. 84-quater, Allegato 3A - Schema 7-bis e 7-ter attualmente in vigore del Regolamento Emittenti Consob e, infine, art. 2389 del codice civile. La presente Relazione si pone l'obiettivo di rendere trasparenti le forme di remunerazione e di semplificare la loro applicazione.

La Relazione è articolata in due sezioni e nello specifico:

La Sezione I, che illustrava la Politica in materia di remunerazione di Danieli relativa al triennio 2023-2026 era stata sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea dei soci riunitasi in data 27 ottobre 2023, ma la

Società ha deciso di apportare delle modifiche alla predetta Politica sulla remunerazione e, pertanto, la Sezione I è stata nuovamente sottoposta al voto dell'Assemblea in data 25 ottobre 2024. Si ricorda, infatti, che ai sensi dell'art. 123-ter comma 3-bis del TUF, la Sezione I deve essere sottoposta al voto vincolante dei soci almeno ogni tre anni o in occasione di modifiche della Politica sulla remunerazione.

La Sezione I riportata nella presente Relazione, che illustra la politica in materia di remunerazione di Danieli che è e sarà adottata nel triennio 2024/25, 2025/26 e 2026/27 in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti dell'organo di controllo, fermo restando per quest'ultimo quanto previsto dall'art. 2402 del codice civile, come anticipato poc'anzi, è già stata sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea dei soci in data 25 ottobre 2024, che l'ha approvata a maggioranza (Azionisti presenti: 87,41% del capitale sociale; Azionisti favorevoli presenti: 93,21%; Azionisti contrari presenti: 6,76%) e, non avendo subito modifiche nel corso dell'ultimo esercizio, quest'anno non viene sottoposta al voto dell'Assemblea dei soci, ma viene comunque riportata per pronto riferimento.

Si ricorda, altresì, che la Sezione I descrive i principi alla base della Politica sulla remunerazione, le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica, ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter del TUF.

Nello specifico, la Politica sulla remunerazione per il triennio 2024/25, 2025/26 e 2026/27 si pone quali obiettivi quelli di:

- illustrare il suo contributo alla strategia aziendale e al perseguimento della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine;
- illustrare le caratteristiche del nuovo piano di incentivazione variabile di breve e lungo termine ed introdurre obiettivi di performance sia finanziari che ESG (Environmental, Social e Governance);
- allineare il sistema delle retribuzioni alle esigenze del mercato in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- garantire la competitività delle società con adeguate politiche retributive;
- trattenere ed attrarre risorse con elevata professionalità per garantire lo sviluppo della Società.

La Sezione II, invece, deve essere sottoposta annualmente al voto consultivo e non vincolante dell'Assemblea dei soci, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del TUF e si presenta in due parti: la prima, dove sono descritte le singole voci che concorrono a formare i compensi corrisposti nell'esercizio a ciascun componente gli organi di amministrazione e di controllo ed ai dirigenti con responsabilità strategiche, evidenziandone la coerenza con la politica adottata in proposito dalla Società e dalle società controllate; la seconda parte, che riporta analiticamente i compensi corrisposti agli stessi soggetti, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla società e dalle sue controllate e collegate nell'esercizio di riferimento (2024/2025).

Infine, nell'ultima tabella (art 84-quater, Allegato 3A - Schema n. 7-ter del Regolamento Emittenti Consob) sono riportate le partecipazioni detenute - nella Società e in società da questa controllate - dai componenti gli organi di amministrazione e di controllo, dai dirigenti con responsabilità strategiche, nonché da soggetti ad essi strettamente legati, riferite all'esercizio chiuso al 30 giugno 2025. Per completezza d'informazione, sono state riportate anche le tabelle relative alle precedenti Relazioni in merito agli anni finanziari conclusi al 30 giugno 2023 e al 30 giugno 2024.

Si precisa che la Sezione II della presente Relazione si basa sulla Politica in materia di remunerazione approvata dall'Assemblea dei soci del 25 ottobre 2024 e che, inoltre, sempre in data 25 ottobre 2024 l'Assemblea degli azionisti ha nominato quali componenti del Consiglio di amministrazione i signori:

- Alessandro Brussi (Presidente)
- Camilla Benedetti
- Giacomo Mareschi Danieli
- Rolando Paolone
- Antonello Mordeglia
- Carla de Colle
- Anna Mareschi Danieli
- Lorenza Morandini
- Cecilia Metra
- Barbara Falcomer

e quali componenti del Collegio sindacale i signori:

- Davide Barbieri (Presidente)
- Vincenza Bellettini (Sindaco effettivo)
- Gaetano Terrin (Sindaco effettivo)
- Alessandro Ardiani (Sindaco supplente)
- Marina Barbieri (Sindaco supplente)
- Emanuela Rollino (Sindaco supplente)

Il Consiglio di amministrazione, riunitosi successivamente all'Assemblea, ha nominato nel ruolo di Vice-Presidente la sig.ra Camilla Benedetti e in quello di Amministratori Delegati il sig. Giacomo Mareschi Danieli e il sig. Rolando Paolone.

Non è prevista la funzione del direttore generale e - da ultimo - in organico non vi è alcun dirigente con responsabilità strategiche, così come definito dal Regolamento Consob.

L'adozione della politica in materia di remunerazione esonera la Società dall'applicazione delle disposizioni previste dal Regolamento Consob e dal Regolamento interno sulle operazioni con parti correlate in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, ove presenti.

L'esito del voto dell'Assemblea dei soci sarà messo a disposizione del pubblico con le modalità previste dalla normativa vigente.

## **2. SEZIONE I**

### **2.1. Politica in materia di remunerazione e procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica**

#### **2.1.1 La Politica sulla Remunerazione**

La Politica in materia di remunerazione che il Consiglio di Amministrazione ha presentato all'Assemblea del 25 ottobre 2024 è il risultato di un'attività collegiale che ha coinvolto la direzione delle Risorse Umane, il Presidente Alessandro Brussi, la Vice-Presidente Camilla Benedetti e l'Amministratore Delegato Giacomo Mareschi Danieli.

La Politica sulla remunerazione tiene conto dell'impegno e dei ruoli di tutti gli Amministratori e introduce significative novità rispetto alle precedenti. In particolare questo si evince in un aumento degli emolumenti a favore di tutti gli Amministratori, mentre nelle politiche precedenti veniva prevalentemente valorizzato il ruolo del Presidente e questo cambiamento è in linea con le aspettative degli azionisti, degli stakeholders e dei Proxy Advisor.

Si premette che gli unici Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società sono gli Amministratori Esecutivi destinatari di deleghe gestionali e/o che ricoprono incarichi direttivi nella Società, come definiti nel paragrafo 2.1.2 della Presente Relazione.

Di seguito si illustrano le procedure che sono state e saranno adottate per l'attuazione della Politica sulla remunerazione che è e sarà valida per il triennio 2024/25 – 2025/26 e 2026/27.

#### **2.1.2 Remunerazione degli Amministratori**

Il compenso complessivo per gli amministratori è determinato dall'Assemblea e la sua ripartizione sarà poi decisa dal Consiglio di amministrazione sulla base dei principi della Politica sulla Remunerazione di seguito illustrati. A tal proposito, si comunica che la proposta per l'Assemblea dei soci del 25 ottobre 2024, che è chiamata a nominare il nuovo organo amministrativo, presentata dal socio di maggioranza Sind International s.r.l. per il triennio 2025-2027, prevede un importo complessivo di remunerazione per il Consiglio di amministrazione fino ad Euro 800.000,00.

Gli Amministratori della Società si suddividono nelle categorie di seguito definite:

- Amministratori Indipendenti: gli amministratori non esecutivi che non intrattengono, né hanno di recente intrattenuto, neppure indirettamente, con la Società o con soggetti legati a quest'ultima, relazioni tali da condizionarne l'attuale autonomia di giudizio.

- Amministratori Esecutivi: gli amministratori che sono destinatari di deleghe gestionali e/o ricoprono incarichi direttivi nella Società o in una società controllata avente rilevanza strategica, o nella Società controllante quando l'incarico riguarda anche la Società.

- Dirigenti con Responsabilità Strategiche: nel caso in cui gli Amministratori Esecutivi siano destinatari di deleghe gestionali e ricoprono anche incarichi direttivi nella Società o in alcune consociate del Gruppo, avendo con le stesse un rapporto di lavoro subordinato.

Si precisa che tutti gli Amministratori, sia Indipendenti che Esecutivi, percepiscono una quota di remunerazione fissa per essere membri del Consiglio di amministrazione (d'ora in avanti "Remunerazione Fissa") e che solo gli Amministratori Esecutivi, che hanno un rapporto di lavoro subordinato con la Capogruppo Danieli & C. S.p.A. o con consociate del Gruppo Danieli e sono Dirigenti con Responsabilità Strategiche, presentano nell'ambito della retribuzione derivante dal rapporto di lavoro subordinato (d'ora in avanti "Retribuzione"), una parte fissa e una parte variabile (d'ora in avanti "Parte Variabile"). La Retribuzione nel suo complesso si aggiunge quindi alla Remunerazione Fissa percepita quale compenso per la carica di Amministratori.

#### a) Remunerazione degli Amministratori Indipendenti e degli Amministratori Esecutivi

Per quanto concerne i compensi a favore degli Amministratori Indipendenti, gli stessi sono commisurati all'impegno richiesto in relazione alla partecipazione alle riunioni consiliari e nei Comitati endo-consiliari istituiti a norma dello Statuto sociale.

I compensi degli Amministratori Esecutivi, ma privi di deleghe esecutive, sono commisurati all'impegno richiesto in relazione alla partecipazione alle sole riunioni consiliari, che dunque si prospetta inferiore rispetto a quello degli Amministratori Indipendenti.

#### b) Remunerazione degli Amministratori Esecutivi: Presidente, Vice-Presidente, Amministratore Delegato e Amministratori senza ruolo ma con deleghe esecutive

La struttura retributiva per gli Amministratori Esecutivi con ruolo e con eventuali deleghe esecutive è bilanciata tra più componenti fisse, legate all'eventuale ruolo e alle deleghe.

### **Remunerazione Fissa**

La componente fissa per tutti gli Amministratori è congrua rispetto all'impegno richiesto, a seconda che si tratti di Amministratori Indipendenti o Amministratori Esecutivi e con riferimento agli Amministratori Esecutivi anche all'eventuale ruolo (a titolo esemplificativo Presidente, Vice-Presidente e Amministratore Delegato), alle eventuali deleghe gestionali e alle conseguenti responsabilità che ne derivano.

Per maggior chiarezza di seguito si riportano in sintesi le diverse categorie di Remunerazione Fissa e la spiegazione dei vari elementi che la compongono per ciascuna categoria di Amministratori:

a) Remunerazione Fissa per Amministratori Indipendenti: Quota y

b) Remunerazione Fissa per tutti gli Amministratori Esecutivi: Quota x

c) Remunerazione Fissa per Amministratori Esecutivi con deleghe gestionali e/o con incarico direttivo (i Dirigenti con Responsabilità Strategiche): Quota x (riconosciuta a tutti gli Amministratori Esecutivi) + Quota z (per il ruolo e per essere destinatari di deleghe gestionali).

Nello specifico le varie quote del compenso degli Amministratori sono le seguenti:

Quota y: quota del compenso che verrà riconosciuta a favore degli Amministratori Indipendenti in ragione del maggior impegno che verrà loro richiesto per la partecipazione ai lavori consiliari e alle riunioni dei Comitati endo-consiliari, istituiti a norma dello Statuto sociale;

Quota x: quota del compenso che verrà riconosciuta a favore degli Amministratori Esecutivi in ragione dell'impegno che verrà loro richiesto per la partecipazione ai lavori consiliari;

Quota z: quota del compenso che verrà riconosciuta a favore degli Amministratori Esecutivi nel caso in cui rivestano un ruolo all'interno del Consiglio di amministrazione (a titolo esemplificativo i ruoli di Presidente, Vice-Presidente, Amministratore Delegato) e siano destinatari di deleghe esecutive e delle conseguenti responsabilità che ne derivano.

### **Parte Variabile**

Come anticipato nella premessa del presente paragrafo, solo gli Amministratori Esecutivi, che sono Dirigenti con Responsabilità Strategiche e che quindi hanno un rapporto di lavoro subordinato con la Capogruppo Danieli & C. S.p.A. o con consociate del Gruppo Danieli, presentano nell'ambito della Retribuzione una Parte Variabile.

La componente variabile della Retribuzione è soggetta a valutazione sulla base di obiettivi condivisi con piani personali a cadenza triennale (*Management by Objectives*) e si basa sul raggiungimento di obiettivi economico-finanziari, di sviluppo dell'attività aziendale e su determinati criteri ESG (Environmental, Social e Governance) (d'ora in avanti "Obiettivi") e complessivamente non supera il 30% della Retribuzione complessiva.

Gli Obiettivi connessi alla Parte Variabile della Remunerazione sono predeterminati, misurabili e sono volti a incentivare il perseguimento e raggiungimento dei risultati. Nello specifico, di seguito vengono illustrate le componenti della Parte Variabile, suddivisa in una quota a breve ed una quota a medio-lungo periodo e i relativi Obiettivi da raggiungere per l'ottenimento della stessa.

Per breve periodo si intende l'anno finanziario preso in considerazione, che per Danieli è il periodo compreso dal 1 luglio al 30 giugno dell'anno solare successivo (d'ora in avanti "Breve Periodo").

Per medio-lungo periodo si intende il triennio finanziario preso in considerazione, che per Danieli è il periodo compreso dal 1 luglio al 30 giugno del terzo anno solare successivo (d'ora in avanti "Medio-Lungo Periodo").

Si precisa che nei primi due anni del piano triennale di remunerazione personale solo il 70% della Parte annuale Variabile sarà corrisposta nel Breve Periodo mentre il 30% residuo sarà sospeso e corrisposto nel Lungo Periodo, alla fine del triennio (assieme al 100% della quota del terzo anno).

## **Breve periodo**

Gli Obiettivi da raggiungere nel corso di ogni anno finanziario per la Parte Variabile della Remunerazione del Breve Periodo sono legati:

- per il 40% all'andamento dell'EBITDA e dell'Operative Income del Gruppo;
- per il 40% all'andamento dell'Order Intake e dell'Operative Cash Flow generato;
- per il 20% all'andamento di alcuni parametri ESG (più precisamente legati all' Environmental Impact della Società) quali le Emissioni scopo 3 e la Tassonomia (in proporzione al loro miglioramento/peggioramento rispetto ai dati registrati nel corso del precedente anno finanziario).

La Parte Variabile della Retribuzione derivante dal rapporto di lavoro subordinato degli Amministratori Esecutivi, che sono anche Dirigenti con Responsabilità Strategiche, relativa al Breve Periodo, sarà corrisposta solo a seguito di un processo di verifica da parte della Direzione delle Risorse Umane dei risultati conseguiti e degli Obiettivi effettivamente raggiunti che avverrà alla fine di ogni esercizio finanziario. L'entità del miglioramento dei parametri relativi all'EBITDA, all'Operative Income, all'Order Intake e all'Operative Cash Flow dell'anno finanziario preso in considerazione saranno valutati sulla base del generale andamento finanziario della Società rispetto ai risultati del precedente anno finanziario.

## **Medio-Lungo periodo**

La Parte Variabile della Retribuzione del Medio-Lungo Periodo rappresenta il 30% delle quote variabili dei due precedenti esercizi (come sopra indicato) e sarà corrisposta solo in corrispondenza della costanza del rapporto di lavoro subordinato e sulla base degli Obiettivi complessivamente raggiunti alla fine di ogni triennio finanziario (l'attuale triennio preso in considerazione si è chiuso il 30 giugno 2025): tale Parte Variabile residua (a Medio-Lungo Periodo) potrà essere incrementata fino al 50% in base alle valutazioni della Direzione Risorse Umane sui miglioramenti del livello di Order Backlog e della Posizione Finanziaria Netta presenti nella situazione finanziaria e patrimoniale dell'ultimo esercizio del triennio finanziario.

La Parte Variabile della Retribuzione derivante dal rapporto di lavoro subordinato degli Amministratori Esecutivi, che sono anche Dirigenti con Responsabilità Strategiche, relativa al Medio-Lungo Periodo sarà corrisposta solo a seguito di un processo di verifica da parte della Direzione delle Risorse Umane dei risultati conseguiti e degli Obiettivi effettivamente raggiunti che avverrà alla fine di ogni triennio finanziario.

## **Correttivi**

L'organo amministrativo non ha ritenuto di prevedere meccanismi di correzione ex post dei compensi già totalmente corrisposti (malus ovvero restituzione di compensi variabili "clawback").

### **2.1.3 Remunerazione dell'Organo di Controllo**

Per quanto all'organo di controllo, ai sensi dell'art. 2402 del codice civile, la remunerazione viene deliberata dall'Assemblea dei soci.

Il compenso erogato ai Sindaci effettivi è composto da un'unica componente fissa e non sono previsti gettoni di presenza, rimborsi spese, *benefit* o altre componenti di natura differente. Tale compenso tiene conto dell'impegno di ciascun Sindaco per l'attività di controllo e per la partecipazione alle riunioni consiliari e dei Comitati endo-consiliari.

A tal proposito, si comunica che la proposta per l'Assemblea dei soci del 25 ottobre 2024, che è chiamata a nominare il nuovo organo di controllo, presentata dal socio di maggioranza Sind International s.r.l. per il triennio 2025-2027, prevede un compenso per il Presidente del Collegio sindacale pari ad Euro 60.000,00 e per ogni componente effettivo un emolumento pari ad Euro 40.000,00.

#### **2.1.4 Informazioni generali**

L'organo amministrativo non ha ravvisato l'esigenza di istituire il Comitato per le Remunerazioni, ne' di far ricorso ad esperti indipendenti per la predisposizione di una politica di remunerazione.

Per quanto concerne la retribuzione dei dipendenti, la stessa è in linea con il mercato e con le previsioni legislative in materia e relativamente all'eventuale assegnazione di bonus monetari ai dirigenti, la decisione spetta al Presidente, all'Amministratore Delegato, con l'ausilio della Direzione delle Risorse Umane, che si basano sul principio della meritocrazia con l'obiettivo di premiare sia l'impegno che i risultati ottenuti dagli interessati.

Non vi sono modifiche rispetto al passato per quanto concerne il trattamento retributivo del personale che ricopre posizioni di maggiore responsabilità, che è soggetto a valutazione sulla base di obiettivi condivisi a cadenza triennale con piani personali (*Management by Objectives* di carattere finanziario ma anche con obiettivi da raggiungere nell'ambito della sostenibilità, come ad esempio per lo sviluppo di impianti per la produzione di acciaio senza emissioni di CO<sub>2</sub>) e di un piano di lavoro, entrambi oggetto di verifica periodica per verificarne la necessità di allineamento alla situazione di mercato ed alla politica di remunerazione attuata da altre società di dimensioni comparabili, operanti nel medesimo settore di riferimento. L'eventuale componente variabile delle suddette remunerazioni (fissata esclusivamente con decisioni di breve periodo) non supera il 30% della retribuzione derivante dal rapporto di lavoro ed è correlata ai risultati ottenuti (complessivi dell'azienda ovvero singoli di ciascuna linea di prodotto della Società). L'assegnazione di eventuali bonus a fronte di impegni particolari o di risultati ottenuti è decisa dal Presidente, dall'Amministratore Delegato, con l'ausilio della Direzione delle Risorse Umane.

In generale l'attuale politica di remunerazione del personale dalla Società si avvale dei metodi di sviluppo del *management* in applicazione della metodologia di *Hoshin*, tendente a far emergere le qualità e potenzialità di ciascuno. Anche la componente variabile della remunerazione del *management*, così come per il personale che ricopre posizioni di maggiore responsabilità è correlata al raggiungimento degli obiettivi prefissati (complessivi dell'azienda e/o delle singole linee di prodotto) comparati ai valori di *budget* assegnati.

Non vi è alcuna politica di remunerazione perseguita attraverso l'attribuzione di benefici non monetari.

Non sono previsti piani di incentivazione a base azionaria o con altri strumenti finanziari a favore degli Amministratori (neppure esecutivi) o dei dipendenti aventi qualifica di dirigenti.

Non sono previsti termini di maturazione dei diritti (cd. Vesting period), né sistemi di pagamento differito o in generale meccanismi di correzione ex post; non esistono clausole per il mantenimento in portafoglio di strumenti finanziari dopo la loro acquisizione da parte di amministratori e dirigenti.

Non vi sono accordi collettivi né esistono prassi aziendali erga omnes che prevedano automatici compensi indennitari in favore dei dirigenti cessati, per impegni di non concorrenza od altro.

Nel caso in cui si manifestino cessazioni dalla carica, dimissioni, licenziamenti o risoluzioni anticipate del rapporto di lavoro, non sono riconosciute specifiche indennità a favore degli amministratori o dei dirigenti, salvo quanto derivante dall'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale per i Dirigenti d'Azienda.

Non sono previste coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche nell'interesse di Amministratori e dirigenti oltre a quelle obbligatorie o indicate dal Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti d'Azienda, ad eccezione di una selettiva copertura per il caso di morte e/o invalidità permanente da infortunio, della copertura assicurativa per responsabilità civile verso terzi "D&O" (Director & Officer) e delle assicurazioni contro i rischi nelle trasferte di lavoro.

Per la definizione della politica retributiva della società non viene fatto riferimento alcuno alle politiche di altri soggetti.

## **2.2 Le finalità e i principi generali della Politica in materia di remunerazione**

### **2.2.1 Le finalità della Politica in materia di remunerazione**

La Politica sulla Remunerazione è volta ad attrarre e motivare risorse professionali qualificate per il perseguimento degli obiettivi della Società e del Gruppo Danieli, nonché ad incentivare la permanenza di tali risorse e, dunque, la stabilità del loro rapporto professionale con la Società.

Nell'ottica di accrescere il valore della Società in maniera sostenibile, la Politica di Remunerazione si prefigge peraltro di allineare quanto più possibile gli interessi del *Management* con quelli di medio-lungo periodo degli Azionisti e degli Stakeholder.

La Danieli considera le politiche di remunerazione un importante strumento a supporto della realizzazione della strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla propria sostenibilità nel tempo.

La Politica di Remunerazione, come approvata dall'Assemblea dei soci, costituisce il perimetro esclusivo entro il quale vengono assicurati, ricorrendone le condizioni, i relativi trattamenti a favore del Management coinvolto.

### **Eventuali deroghe alla Politica di Remunerazione**

La medesima Politica va inserita nell'attuale contesto societario, aziendale, regolamentare e normativo nonché economico e di business e, pertanto, come previsto dall'art. 123-ter, comma 3 del TUF, potrà essere derogata temporaneamente dalla Società in presenza di circostanze eccezionali e sempreché ciò sia

necessario ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine della Società o per assicurare a quest'ultima la capacità di stare sul mercato.

La predetta deroga potrà essere deliberata dal Consiglio di amministrazione con l'eventuale supporto della Direzione delle Risorse Umane, previo parere favorevole del Collegio sindacale.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, le ragioni eccezionali che potrebbero spingere la Società a derogare alla Politica potrebbero risiedere nell'attrarre nuove risorse strategiche esterne alla Società o nel trattenere risorse interne o ancora nel riconoscere particolari risultati individuali o di gruppo di comunque di particolare importanza per la Società.

Eventuali deroghe verranno rese note e motivate nella Politica di Remunerazione successiva corredate dalle motivazioni che hanno spinto la Società a prevedere tale deroga.

Nei casi di deroga alla Politica di Remunerazione, la Società applicherà la Procedura "Operazioni con Parti Correlate" adottata dalla Società, pro-tempore vigente, anche se ricorra una fattispecie di esenzione.

### **2.2.2 I principi della Politica in materia di remunerazione**

La politica di remunerazione di Danieli si ispira ai seguenti principi:

- a) equità: valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle risorse nonché di riconoscimento dei ruoli e responsabilità attribuiti, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale reso;
- b) sostenibilità: coerenza dei trattamenti remunerativi complessivamente riconosciuti con le prioritarie esigenze di mantenimento nel tempo dell'equilibrio economico-finanziario della Società;
- c) proporzionalità: coerenza ed adeguatezza di remunerazioni e compensi con il ruolo ricoperto, la complessità delle funzioni assegnate e delle relative responsabilità, nonché con le competenze e le capacità dimostrate, ferme il rispetto dei contratti collettivi nazionali ed aziendali ove applicabili;
- d) competitività: equilibrio e coerenza dei livelli retributivi rispetto al mercato di riferimento per cariche similari e ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità;
- e) meritocrazia: valorizzazione coerente dei risultati ottenuti in base ai comportamenti posti in essere per il relativo raggiungimento;
- f) trasparenza: riconoscimento degli incentivi connessi alla remunerazione variabile a valle di un puntuale processo di verifica dei risultati effettivamente conseguiti, effettuato anche attraverso l'ausilio di strutture deputate all'analisi circa la correttezza e coerenza dei dati e delle metodologie utilizzate per il calcolo dei suddetti incentivi.

## **3. SEZIONE II**

### **PRIMA PARTE: Voci che compongono la remunerazione ed indicatori di confronto**

## Consiglio di Amministrazione

### Compensi

La componente fissa del compenso dei componenti gli organi di amministrazione è stata deliberata dall'Assemblea degli azionisti del 25 ottobre 2024 in un importo globale di Euro 800.000, da suddividersi tra i componenti il consiglio, compresi gli emolumenti per incarichi speciali, determinati in autonomia dal Consiglio di amministrazione. Come anticipato nel paragrafo 2.1.2 della presente Relazione, solo gli Amministratori Esecutivi, che sono Dirigenti con Responsabilità Strategiche e che quindi hanno un rapporto di lavoro subordinato con la Capogruppo Danieli & C. S.p.A. o con consociate del Gruppo Danieli, presentano nell'ambito della retribuzione derivante dal rapporto di lavoro subordinato una Parte Variabile.

### Remunerazioni

#### Remunerazione Fissa

Il Consiglio di Amministrazione del 25 ottobre 2024, nel rispetto della Politica di remunerazione approvata dall'Assemblea nella medesima data (rif. Paragrafo 2.1.2 "Remunerazione Fissa" sopra riportato), ha determinato:

- per ciascun Amministratore Indipendente l'importo annuo loro di Euro 45.000,00 (Quota y)
- per tutti gli Amministratori Esecutivi l'importo annuo lordo di Euro 15.000,00 (Quota x)
- per gli Amministratori Esecutivi con deleghe gestionali e/o con incarico direttivo (i Dirigenti con Responsabilità Strategiche) i seguenti importi (Quota z):
  - per il Presidente del Consiglio di amministrazione e la Vice-Presidente l'importo annuo lordo di Euro 100.000,00 ciascuno;
  - per l' Amministratore Delegato Giacomo Mareschi Danieli l'importo annuo lordo di Euro 200.000,00 e al Co-Amministratore Delegato Rolando Paolone l'importo annuo lordo di 150.000,00;

Si ricorda, per chiarezza espositiva, che gli Amministratori Esecutivi con deleghe gestionali e/o con incarico direttivo percepiscono anche il compenso riconosciuto agli Amministratori Esecutivi (Quota x).

Non sono previsti compensi aggiuntivi per gli amministratori facenti parte del Comitato Esecutivo e del Comitato Rischi e Sostenibilità.

Si precisa che il compenso complessivo degli Amministratori Esecutivi con e senza deleghe gestionali e/o con incarico direttivo comprende anche la Retribuzione, la remunerazione derivante dal rapporto di lavoro in quanto dirigenti del Gruppo Danieli, che ha una parte fissa e una Parte Variabile, di seguito illustrata più nel dettaglio.

#### Parte Variabile

La Parte Variabile della Retribuzione (derivante dal rapporto di lavoro subordinato degli Amministratori Esecutivi, che sono anche Dirigenti con Responsabilità Strategiche) ammonta sino ad un massimo del 30% della Retribuzione complessiva: di cui il 70% è a Breve Periodo e il 30% è a Lungo Periodo.

La componente del Breve Periodo della Parte Variabile della Retribuzione è stata corrisposta a seguito di un processo di verifica da parte della Direzione delle Risorse Umane dei risultati conseguiti e degli Obiettivi effettivamente raggiunti, che è avvenuto alla fine dell'esercizio finanziario. L'andamento dei parametri relativi all'EBITDA, all'Operative Income, all'Order Intake e all'Operative Cash Flow dell'anno finanziario preso in considerazione sono stati valutati sulla base del generale andamento finanziario della Società rispetto ai risultati del precedente anno finanziario.

La componente variabile della Retribuzione del Lungo Periodo è stata corrisposta sulla base degli Obiettivi complessivamente raggiunti alla fine dell'attuale triennio preso in considerazione, che si è chiuso proprio al 30 giugno 2025.

Si rinvia alla Tabella 1 della Seconda Parte della presente Relazione per la rappresentazione delle singole voci del compenso corrisposto agli Amministratori e, nel rispetto di quanto previsto dall'Allegato 3A – Schema 7-bis del Regolamento Consob (par. 1.1 Sezione II, Prima Parte), si ritiene di omettere l'indicazione dettagliata degli Obiettivi raggiunti da parte degli Amministratori Esecutivi, che sono anche Dirigenti con Responsabilità Strategiche per la Parte Variabile della Retribuzione al fine di tutelare la riservatezza di informazioni commercialmente sensibili e riservate che pregiudicherebbero la Società nel caso in cui fossero rivelate.

#### Bonus straordinari

Il Consiglio di Amministrazione non ha assegnato bonus straordinari agli Amministratori Delegati.

#### Benefici non monetari

Esiste una copertura per il caso di morte e/o invalidità permanente da infortunio a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione ed una copertura assicurativa per responsabilità verso terzi "D&O" (Director & Officer).

#### Cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro

Fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione sindacale di livello nazionale (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per l'Industria Metalmeccanica e Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per Dirigenti d'Azienda), in Daniela non vi sono accordi collettivi o prassi aziendali che prevedano indennità aggiuntive in caso di dalla carica, di risoluzione del rapporto di lavoro o di licenziamento senza giusta causa.

Le indennità spettano secondo contratto proporzionalmente all'anzianità ed alla posizione aziendale ricoperta.

#### Dirigenti con responsabilità strategiche

Come già anticipato, oltre agli Amministratori Esecutivi destinatari di deleghe gestionali e/o ricoprono incarichi direttivi nella Società, la Società non ha ulteriori Dirigenti con Responsabilità Strategiche, così come da definizione contenuta nel Regolamento Consob.

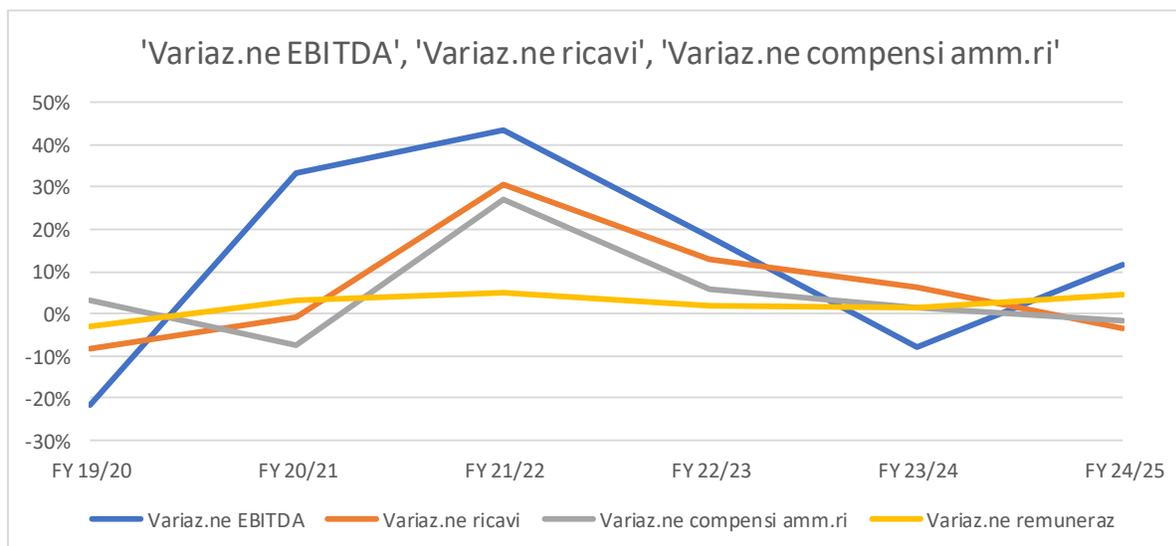
Si evidenzia nuovamente che la retribuzione dei dirigenti della Società risulta in linea con quelle di mercato, è soggetta a valutazione sulla base di obiettivi condivisi con piani personali a cadenza triennale (*Management by Objectives* di carattere finanziario ma anche con obiettivi da raggiungere nell'ambito della sostenibilità, come ad esempio per lo sviluppo di impianti per la produzione di acciaio senza emissioni di CO<sub>2</sub>); la eventuale componente variabile delle suddette remunerazioni (fissata esclusivamente con decisioni di breve periodo) è correlata ai risultati ottenuti (complessivi dell'azienda ovvero delle singole linee di prodotto, rispetto ai valori di budget) e non supera il 30% della retribuzione. L'assegnazione di eventuali bonus aggiuntivi a fronte di impegni particolari o di risultati ottenuti è decisa dal Presidente, dall'Amministratore Delegato, con l'ausilio della Direzione delle Risorse Umane.

### **Voto espresso dall'Assemblea dei soci del 25 ottobre 2024 in merito alla Seconda sezione della Relazione dell'esercizio 2023/24**

In data 25 ottobre 2024 l'Assemblea dei soci ha deliberato di esprimere parere favorevole in merito alla Seconda sezione della Relazione a maggioranza dei voti esercitabili in assemblea e nello specifico: 93,19% voti favorevoli e 6,79% voti contrari. Nonostante l'esito del voto vincolante sulla Prima Sezione e consultivo sulla Seconda Sezione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi corrisposti del 2024 sia stato molto positivo, la Società ha comunque tenuto in considerazione i voti contrari e tale analisi ha condotto ad una revisione della presente Relazione. La Società ha apportato alcune modifiche con l'intento di allineare la Relazione alle aspettative degli azionisti, degli stakeholders e dei Proxy Advisor e nello specifico, già l'anno scorso, ha aumentato il compenso per ciascun Amministratore e ha migliorato l'informativa relativa alle retribuzioni a favore degli Amministratori Indipendenti ed Esecutivi e degli Amministratori Esecutivi che sono anche Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

### **Informazioni di confronto tra la variazione annuale delle remunerazioni degli Amministratori, la variazione percentuale dei ricavi, del margine EBITDA del Gruppo Danieli e delle retribuzioni annue medie dei dipendenti a tempo pieno**

Si allega l'informativa di seguito (come indicato al paragrafo 1.5 dell'Allegato 3A - Schema n. 7-bis del Regolamento Emittenti) al fine di evidenziare la variazione percentuale annuale del totale compensi agli Amministratori confrontandola con la variazione percentuale dei ricavi, del margine EBITDA del Gruppo negli ultimi 5 anni e con l'evidenza per lo stesso periodo quinquennale dell'andamento medio delle retribuzioni medie dei dipendenti del Gruppo.



### Deroghe alla Politica di Remunerazione

Si comunica che non si sono verificate circostanze eccezionali e la Società non ha applicato deroghe alla Politica di Remunerazione.

### SECONDA PARTE

Le Tabelle che seguono riportano: le prime tre relative agli esercizi chiusi al 30 giugno 2025, al 30 giugno 2024 e al 30 giugno 2023, redatte in base alle disposizioni del Regolamento Emittenti Consob – Allegato 3A - Schema n. 7-bis, le voci che compongono i compensi corrisposti ad amministratori e sindaci nell'esercizio di riferimento, a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate o collegate; l'entità dei compensi conferma la continuità e la coerenza della politica della società sulla remunerazione (condivisa anche dalle società controllate e collegate), secondo le indicazioni approvate dall'Assemblea del 25 ottobre 2024; la seconda, redatta in base alle disposizioni del Regolamento Emittenti Consob – Allegato 3A - Schema n. 7-ter, le partecipazioni nella nostra Società detenute dagli stessi soggetti.

**Seconda parte**

**TABELLA 1:**  
**COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE DALLA SOCIETÀ DANIELI & C. OFFICINE MECCANICHE SPA E DALLE SUE CONTROLLATE AL 30.6.2025**

(Valori in migliaia di Euro)

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipaz. comitati	Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	Partecipaz. agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessaz. del rapporto di lavoro	
<b>Amministratori</b>													
<b>ALESSANDRO BRUSSI</b>	Presidente	01.07.2024 - 30.06.2025	30.06.2027										
	Comp. nella società che redige il bilancio:												
	- Emolum. deliberato da assemblea				115							115	
	- Retribuz. da lavoro dipendente				245		29		18			292	
Compenso da controllate e collegate			49						49				
<b>Totale</b>			<b>409</b>		<b>29</b>		<b>18</b>		<b>456</b>				
<b>CAMILLA BENEDETTI</b>	Vice-Presidente	01.07.2024 - 30.06.2025	30.06.2027										
	Comp. nella società che redige il bilancio:												
	- Emolum. deliberato da assemblea				115							115	
	Compenso da controllate e collegate				200							200	
<b>Totale</b>			<b>315</b>						<b>315</b>				
<b>GIACOMO MARESCI DANIELI</b>	Amministratore delegato	01.07.2024 - 30.06.2025	30.06.2027										
	Comp. nella società che redige il bilancio:												
	- Emolum. deliberato da assemblea				215							215	
	- Retribuz. da lavoro dipendente				267		32		14			313	
Compenso da controllate e collegate			482		32		14		528				
<b>Totale</b>			<b>482</b>		<b>32</b>		<b>14</b>		<b>528</b>				
<b>ROLANDO PAOLONE</b>	Amministratore delegato	01.07.2024 - 30.06.2025	30.06.2027										
	Comp. nella società che redige il bilancio:												
	- Emolum. deliberato da assemblea				165							165	
	- Retribuz. da lavoro dipendente/da collaboratore				292		31					323	
Compenso da controllate e collegate			10						10				
<b>Totale</b>			<b>467</b>		<b>31</b>				<b>498</b>				
<b>CARLA DE COLLE</b>	Amministratore delegato	01.07.2024 - 30.06.2025	30.06.2027										
	Comp. nella società che redige il bilancio:												
	- Emolum. deliberato da assemblea				15							15	
	- Retribuz. da lavoro dipendente				300							300	
Compenso da controllate e collegate			315						315				
<b>Totale</b>			<b>315</b>						<b>315</b>				
<b>ANNA MARESCI DANIELI</b>	Amministratore	25.10.2024 - 30.06.2025	30.06.2027										
	Comp. nella società che redige il bilancio:												
	- Emolum. deliberato da assemblea				15							15	
	- Retribuz. da lavoro dipendente				71		7					78	
Compenso da controllate e collegate			86		7				93				
<b>Totale</b>			<b>86</b>		<b>7</b>				<b>93</b>				
<b>ANTONELLO MORDEGLIA</b>	Amministratore	01.07.2024 - 30.06.2025	30.06.2027										
	Comp. nella società che redige il bilancio:												
	- Emolum. deliberato da assemblea				15							15	
	Compenso da controllate e collegate				341				14			355	
<b>Totale</b>			<b>356</b>				<b>14</b>		<b>370</b>				
<b>CECILIA METRA</b>	Amministratore	01.07.2024 - 30.06.2025	30.06.2027										
	Comp. nella società che redige il bilancio:												
	- Emolum. deliberato da assemblea				45							45	
	Compenso da controllate e collegate				45							45	
<b>Totale</b>			<b>45</b>						<b>45</b>				
<b>BARBARA FALCOMER</b>	Amministratore	25.10.2024 - 30.06.2025	30.06.2027										
	Comp. nella società che redige il bilancio:												
	- Emolum. deliberato da assemblea				45							45	
	Compenso da controllate e collegate				45							45	
<b>Totale</b>			<b>45</b>						<b>45</b>				
<b>MORANDINI LORENZA</b>	Amministratore	01.07.2024 - 30.06.2025	30.06.2027										
	Comp. nella società che redige il bilancio:												
	- Emolum. deliberato da assemblea				45							45	
	Compenso da controllate e collegate				45							45	
<b>Totale</b>			<b>45</b>						<b>45</b>				
<b>GIULIO GALLAZZI</b>	Amministratore	01.07.2023 - 25.10.2024	30.06.2024										
	Comp. nella società che redige il bilancio:												
	- Emolum. deliberato da assemblea				45							45	
	Compenso da controllate e collegate				45							45	
<b>Totale</b>			<b>45</b>						<b>45</b>				
<b>Totale compensi</b>				<b>2.610</b>		<b>99</b>		<b>46</b>		<b>2.756</b>			
<b>Sindaci</b>													
<b>DAVIDE BARBIERI</b>	Presidente	01.07.2024 - 30.06.2025	30.06.2027										
	Comp. nella società che redige il bilancio				60						60		
	<b>Totale</b>				<b>60</b>						<b>60</b>		
<b>GAETANO TERRIN</b>	Sindaco effettivo	01.07.2024 - 30.06.2025	30.06.2027										
	<b>Totale</b>				<b>40</b>					<b>40</b>			
<b>VINCENZA BELLETTINI</b>	Sindaco effettivo	01.07.2024 - 30.06.2025	30.06.2027										
	Comp. nella società che redige il bilancio				40						40		
	Compenso da controllate e collegate				9						9		
<b>Totale</b>			<b>49</b>						<b>49</b>				
<b>Totale compensi</b>				<b>149</b>						<b>149</b>			

Non sono stati individuati altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Il mandato dei consiglieri Alessandro Brussi, Camilla Benedetti, Giacomo Mareschi Danieli, Rolando Paolone, Antonello Mordeglia, Carla de Colle, Cecilia Metra e Lorenza Morandini è stato rinnovato con l'assemblea degli azionisti del 25.10.2024

L'incarico di Presidente del Consiglio di amministrazione è stato rinnovato dall'assemblea degli azionisti del 25.10.2024

I consiglieri Anna Mareschi Danieli e Barbara Falcomer sono stati nominati dall'assemblea degli azionisti del 25.10.2024

L'incarico dei Sindaci Vincenza Bellettini e Gaetano Terrin è stato rinnovato con l'assemblea degli azionisti del 25.10.2024

L'incarico di Presidente del Collegio sindacale Davide Barbieri è stato rinnovato dall'assemblea degli azionisti del 25.10.2024

## Seconda parte

TABELLA 1:

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE DALLA SOCIETA' DANIELI & C. OFFICINE MECCANICHE SPA E DALLE SUE CONTROLLATE AL 30.6.2024

(Valori in migliaia di Euro)

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipaz.	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessaz. del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipaz. agli utili						
<b>Amministratori</b>													
GIANPIETRO BENEDETTI	Presidente	01.07.2023 - 28.04.2024	28.04.2024										
	Comp. nella società che redige il bilancio:												
	- Emolum. deliberato da assemblea				10						10		
	- Comp. per la carica di Presidente				650						650		
	<b>Totale</b>			660					660				
CAMILIA BENEDETTI	Vice-Presidente	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024										
	Comp. nella società che redige il bilancio:												
	-Emolum. deliberato da assemblea				10						10		
	Compenso da controllate e collegate				203						203		
	<b>Totale</b>			213					213				
ALESSANDRO BRUSSI	Vice-Presidente	01.07.2023 - 14.05.2024	30.06.2024										
	Presidente												
	Comp. nella società che redige il bilancio:												
	-Emolum. deliberato da assemblea				10						10		
	-Retribuz. da lavoro dipendente		245		35		17		297				
	Compenso da controllate e collegate		17						17				
	<b>Totale</b>			272	35		17		324				
GIACOMO MARESCI DANIELI	Amministratore delegato	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024										
	-Emolum. deliberato da assemblea				10					10			
	-Retribuz. da lavoro dipendente				253		45		13		311		
	Compenso da controllate e collegate										0		
	<b>Totale</b>			263	45		13		321				
ROLANDO PAOLONE	Amministratore delegato	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024										
	-Emolum. deliberato da assemblea				10					10			
	-Retribuz. da lavoro dipendente				250		43		12		305		
	Compenso da controllate e collegate				10						10		
	<b>Totale</b>			270	43		12		325				
CARLA DE COLLE	Amministratore	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024										
	Comp. nella società che redige il bilancio:												
	-Emolum. deliberato da assemblea				10						10		
	Compenso da controllate e collegate				300		110				410		
	<b>Totale</b>			310	110				420				
ANTONELLO MORDEGLIA	Amministratore	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024										
	Comp. nella società che redige il bilancio:												
	-Emolum. deliberato da assemblea				10						10		
	Compenso da controllate e collegate				342				13		355		
	<b>Totale</b>			352			13		365				
CECILIA METRA	Amministratore	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024										
	Comp. nella società che redige il bilancio:												
	-Emolum. deliberato da assemblea				45						45		
	<b>Totale</b>				45						45		
GIULIO GALLAZZI	Amministratore	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024										
	Comp. nella società che redige il bilancio:												
	-Emolum. deliberato da assemblea				45						45		
	<b>Totale</b>				45						45		
MORANDINI LORENZA	Amministratore	28.09.2023 - 30.06.2024	30.06.2024										
	Comp. nella società che redige il bilancio:												
	-Emolum. deliberato da assemblea				45						45		
	<b>Totale</b>				45						45		
	<b>Totale compensi</b>			<b>2.475</b>		<b>233</b>		<b>55</b>		<b>2.763</b>			
<b>Sindaci</b>													
DAVIDE BARBIERI	Presidente	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024										
	Comp. nella società che redige il bilancio												
	<b>Totale</b>				60						60		
GAETANO TERRIN	Sindaco effettivo	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024										
	Comp. nella società che redige il bilancio												
	<b>Totale</b>				40						40		
VINCENZA BELLETTINI	Sindaco effettivo	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024										
	Comp. nella società che redige il bilancio												
	Compenso da controllate e collegate				9						9		
	<b>Totale</b>			49					49				
	<b>Totale compensi</b>			<b>149</b>					<b>149</b>				

Non sono stati individuati altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Il mandato dei consiglieri Gianpietro Benedetti, Camilla Benedetti, Giacomo Mareschi Danieli, Alessandro Brussi, Antonello Mordeglia e Carla de Colle è stato rinnovato con l'assemblea degli azionisti del 28.10.2021

I consiglieri Rolando Paolone, Cecilia Metra e Giulio Gallazzi sono stati nominati dall'assemblea degli azionisti del 28.10.2021

La consigliera dott.ssa Lorenza Morandini è stata nominata per cooptazione dal Consiglio di amministrazione in data 26.9.2023 ed è stata confermata dall'Assemblea in data 27.10.2023

L'ing. Gianpietro Benedetti è improvvisamente mancato in data 28.04.2024

L'incarico dei Sindaci Vincenza Bellettini e Gaetano Terrin è stato rinnovato con l'assemblea degli azionisti del 28.10.2021

L'incarico di Presidente del Collegio sindacale Davide Barbieri è stato rinnovato dall'assemblea degli azionisti del 28.10.2021

**Seconda parte****TABELLA 1:****COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE DALLA SOCIETA' DANIELI & C. OFFICINE MECCANICHE SPA E DALLE SUE CONTROLLATE AL 30.6.2023**

(Valori in migliaia di Euro)

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipaz. comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	
						Bonus e altri incentivi	Partecipaz. agli utili		
<b>Amministratori</b>									
<b>GIANPIETRO BENEDETTI</b>	Presidente	01.07.2022 - 30.06.2023	30.6.2024						
	Amministratore delegato								
	Comp. nella società che redige il bilancio:								
	- Emolum. deliberato da assemblea								
	- Comp. per la carica di Amm. Delegato			10					
	<b>Totale</b>			<b>650</b>					
<b>CAMILLA BENEDETTI</b>	Vice-Presidente	01.07.2022 - 30.06.2023	30.6.2024						
	Comp. nella società che redige il bilancio:								
	- Emolum. deliberato da assemblea								
	- Compenso da controllate e collegate								
	<b>Totale</b>			<b>10</b>					
				<b>161</b>					
	<b>Totale</b>			<b>171</b>					
<b>ALESSANDRO BRUSSI</b>	Vice-Presidente	01.07.2022 - 30.06.2023	30.6.2024						
	Comp. nella società che redige il bilancio:								
	- Emolum. deliberato da assemblea								
	- Retribuz. da lavoro dipendente								
	- Compenso da controllate e collegate			10					
	<b>Totale</b>			<b>244</b>		34		17	
				<b>12</b>					
	<b>Totale</b>			<b>266</b>		<b>34</b>		<b>17</b>	
<b>GIACOMO MARESCHI DANIELI</b>	Amministratore delegato	01.07.2022 - 30.06.2023	30.6.2024						
	- Emolum. deliberato da assemblea								
	- Retribuz. da lavoro dipendente								
	- Compenso da controllate e collegate								
	<b>Totale</b>			<b>10</b>					
				<b>253</b>		30		13	
	<b>Totale</b>			<b>263</b>		<b>30</b>		<b>13</b>	
<b>ROLANDO PAOLONE</b>	Amministratore delegato	01.07.2022 - 30.06.2023	30.6.2024						
	- Emolum. deliberato da assemblea								
	- Retribuz. da lavoro dipendente								
	- Compenso da controllate e collegate								
	<b>Totale</b>			<b>10</b>					
				<b>242</b>		106		15	
	<b>Totale</b>			<b>262</b>		<b>106</b>		<b>15</b>	
<b>CARLA DE COLLE</b>	Amministratore	01.07.2022 - 30.06.2023	30.6.2024						
	Comp. nella società che redige il bilancio:								
	- Emolum. deliberato da assemblea								
	- Compenso da controllate e collegate								
	<b>Totale</b>			<b>10</b>					
				<b>300</b>					
	<b>Totale</b>			<b>310</b>					
<b>ANTONELLO MORDEGLIA</b>	Amministratore	01.07.2022 - 30.06.2023	30.6.2024						
	Comp. nella società che redige il bilancio:								
	- Emolum. deliberato da assemblea								
	- Compenso da controllate e collegate								
	<b>Totale</b>			<b>10</b>					
				<b>313</b>				13	
	<b>Totale</b>			<b>323</b>				<b>13</b>	
<b>CECILIA METRA</b>	Amministratore	01.07.2022 - 30.06.2023	30.6.2024						
	Comp. nella società che redige il bilancio:								
	- Emolum. deliberato da assemblea								
	- Compenso da controllate e collegate								
	<b>Totale</b>			<b>45</b>					
				<b>45</b>					
	<b>Totale</b>			<b>45</b>					
<b>GIULIO GALLAZZI</b>	Amministratore	01.07.2022 - 30.06.2023	30.6.2024						
	Comp. nella società che redige il bilancio:								
	- Emolum. deliberato da assemblea								
	- Compenso da controllate e collegate								
	<b>Totale</b>			<b>45</b>					
				<b>45</b>					
	<b>Totale</b>			<b>45</b>					
<b>MIO CHIARA</b>	Amministratore	01.07.2021 - 30.04.2023	30.4.2023						
	Comp. nella società che redige il bilancio:								
	- Emolum. deliberato da assemblea								
	- Compenso da controllate e collegate								
	<b>Totale</b>			<b>45</b>					
				<b>45</b>					
	<b>Totale</b>			<b>45</b>					
				<b>Totale compensi</b>	<b>2.390</b>		<b>170</b>	<b>58</b>	
<b>Sindaci</b>									
<b>DAVIDE BARBIERI</b>	Presidente	01.07.2022 - 30.06.2023	30.6.2024						
	Comp. nella società che redige il bilancio:								
	- Compenso da controllate e collegate								
	<b>Totale</b>			<b>60</b>					
				<b>60</b>					
	<b>Totale</b>			<b>60</b>					
<b>GAETANO TERRIN</b>	Sindaco effettivo	01.07.2022 - 30.06.2023	30.6.2024						
				<b>40</b>					
<b>VINCENZA BELLETTINI</b>	Sindaco effettivo	01.07.2022 - 30.06.2023	30.6.2024						
	Comp. nella società che redige il bilancio:								
	- Compenso da controllate e collegate								
	- Compenso da controllate e collegate								
	<b>Totale</b>			<b>40</b>					
				<b>8</b>					
	<b>Totale</b>			<b>48</b>					
				<b>Totale compensi</b>	<b>148</b>				

Non sono stati individuati altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Il mandato dei consiglieri Gianpietro Benedetti, Camilla Benedetti, Giacomo Mareschi Danieli, Alessandro Brussi, Antonello Mordeglia, Carla de Colle e Chiara Mio è stato rinnovato con l'assemblea degli azionisti del 28.10.2021

I consiglieri Rolando Paolone, Cecilia Metra e Giulio Gallazzi sono stati nominati dall'assemblea degli azionisti del 28.10.2021

La consigliera prof.ssa Chiara Mio ha rassegnato le dimissioni in data 28.04.2023 con efficacia dal 30.04.2023

L'incarico dei Sindaci Vincenza Bellettini e Gaetano Terrin è stato rinnovato con l'assemblea degli azionisti del 28.10.2021

L'incarico di Presidente del Collegio sindacale Davide Barbieri è stato rinnovato dall'assemblea degli azionisti del 28.10.2021

**4. Informazioni sulle partecipazioni dei componenti l'organo di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche al 30.6.2025 (Regolamento Emittenti Consob – Allegato 3A - Schema n. 7-ter)**

**TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti gli organi di amministrazione e di controllo.**

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (30.6.2024)	Numero azioni acquistate	Numero Azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 1.7.2024-30.6.2025
Sind International s.r.l. (*)	Controllante	DANIELI & C.S.p.A.				
		Ordinarie	27.886.336			27.886.336
		Risparmio	60.394			60.394
Benedetti Camilla (**)	Vice-Presidente	DANIELI & C.S.p.A.				
		Ordinarie	34.268			34.268
		Risparmio	8.500			8.500
Mareschi Danieli Giacomo	AD	DANIELI & C.S.p.A.				
		Ordinarie	24.281		15.884	8.397
		Risparmio	31.635		31.635	0
Brussi Alessandro	Presidente	DANIELI & C.SpA				
		Ordinarie	3.000			3.000
		Risparmio	1.000			1.000
de Colle Carla	Amministratore	DANIELI & C.SpA				
		Ordinarie				
		Risparmio	7.000			7.000

(\*) Società detenuta pariteticamente da Giacomo Mareschi Danieli, Anna Mareschi Danieli e Michele Mareschi Danieli da un lato e fino al 28 aprile 2024 dall'ing. Gianpietro Benedetti e dalla dott.ssa Camilla Benedetti dall'altro. Successivamente al decesso dell'ing. Gianpietro Benedetti, avvenuto il 28 aprile 2024, la quota della Sind International s.r.l. posseduta dall'ing. Benedetti è stata ereditata dalla signora Matilde Maria Benedetti e dalla dott.ssa Camilla Benedetti.

(\*\*) In seguito al decesso dell'ing. Benedetti avvenuto in data 28 aprile 2024, la signora Camilla Benedetti ha anche ereditato la metà delle azioni detenute dall'ing. Gianpietro Benedetti (68.537 azioni ordinarie e 17.000 azioni di risparmio).

Le persone giuridiche e fisiche indicate possiedono le suddette partecipazioni a titolo di proprietà.



Danieli & C. Officine Meccaniche S.p.A.  
Via Nazionale, 41 - 33042 Buttrio (Udine)

Capitale sociale euro 81.304.566 i.v.

Codice fiscale, P. IVA e numero di iscrizione al Registro Imprese di Pordenone - Udine: 00167460302

REA: 84904 UD

Tel. +39 0432 1958111

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

[info@danieli.com](mailto:info@danieli.com)

Relazioni con gli investitori istituzionali e con gli analisti finanziari:

e-mail: [investors@danieli.it](mailto:investors@danieli.it)

Documenti di bilancio e pubblicazioni disponibili

presso la sede della società,

sul meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket STORAGE [www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com)

sul sito internet della società: [www.danieli.com](http://www.danieli.com), sezione *Investors*.



**DANIELI & C. OFFICINE MECCANICHE S.p.A.**

Registered office: Buttrio (UD), via Nazionale 41

Fully-Paid Share Capital of Euro 81,304,566

Number of registration with the Register of Companies of Pordenone - Udine and tax code: 00167460302

\*\*\*\*\*

**REPORT ON THE REMUNERATION POLICY AND FEES PAID**

**(Financial year 2024/2025)**

*in accordance with art. 123-ter of Decree Law no. 58 of 24 February 1998*

approved by the Board of Directors on 26 September 2025

This document is available on the Company's website [www.danieli.com](http://www.danieli.com), "Investors" section.

## **TABLE OF CONTENTS**

### **Preamble**

#### **1. Report on the Remuneration Policy and Fees Paid (Consob Issuers' Regulation - Annex 3A - Schedule 7-bis)**

1.1) Notes and Regulatory Framework

#### **2. Section I**

2.1) Remuneration policy and procedures used to adopt and implement the policy

2.1.1) Remuneration Policy

2.1.2) Remuneration of Directors

2.1.3) Remuneration of the Auditing Body

2.1.4) General Information

2.2) General Purposes and Principles of the Remuneration Policy

2.2.1) Purposes of the Remuneration Policy

2.2.2) General Principles of the Remuneration Policy

#### **3. Section II**

First part: Remuneration elements and benchmark indicators

Second part: Table 1 - Amounts paid to members of the administrative and auditing bodies, general managers, and other executives with strategic responsibilities.

#### **4. Information on shares held by the members of the administrative and auditing bodies, general managers and other executives with strategic responsibilities up to 30 June 2025, 30 June 2024 and 30 June 2023 (Consob Issuers' Regulation - Annex 3A - Schedule 7-ter).**

Table 1 - Shares held by the members of the administrative and auditing bodies, general managers, and other executives with strategic responsibilities.

## **PREAMBLE**

The Danieli Group is a world leader in the manufacture and sale of plants for the steelmaking industry (Plant Making) and one of the major producers of special steels in Europe (Steel Making) (hereinafter referred to as "Danieli Group" or the "Group").

Innovation and the ability to create value are the hallmarks of the Group, backed up by solid economic and financial indicators and confirmed by the results of the financial year that has just ended.

The purpose of this document is to present the remuneration policy adopted and its relationship with the Group's business to all the Company's Stakeholders in a transparent and comprehensive manner, in order to strengthen the dialogue with the market.

In the financial year ended 30 June 2025, the Group's financial results remained solid both in terms of profitability with EBITDA of over 437 million euro and net financial position of 688 million euro approximately.

The financial year ended 30 June 2025 was an important year for the Company both for its operating results and for the sustainability path of the Group.

In relation to the Group's sustainability path, this year's sustainability report has been prepared pursuant to the CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), in accordance with the new ESRS (European Sustainability Reporting Standards) principles issued by EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group).

The main objective of this Report is to provide a better understanding of the remuneration structure reserved for the Directors, some of whom are also Executives with Strategic Responsibilities, the Auditing Body and Group employees.

## **1. Report on the Remuneration Policy and Fees Paid (Consob Issuers' Regulation - Annex 3A - Schedule 7-bis)**

### **1.1) Notes and Regulatory Framework**

On 26 September 2025, the Board of Directors of the parent company Danieli & C. Officine Meccaniche S.p.A. (hereinafter referred to as "Danieli" or the "Company") approved this Report on Remuneration drawn up in compliance with current and legal requirements: art. 123-ter of Legislative Decree n. 58 of 24 February 1998 ("Consolidated Law on Finance" or "TUF"), art. 84-quater, Annex 3A - Schedule 7-bis and 7-ter, currently in force, of the Consob Issuers' Regulation, and art. 2389 of the Italian Civil Code. The aim of this Report is to make the forms of remuneration transparent and to simplify their implementation.

The Report is divided into two sections, specifically:

Section I, which explained Danieli's remuneration policy for the three-year period 2023-2026, had been submitted to the binding vote of the Shareholders' Meeting held on 27 October 2023. However, the Company decided to make changes to the aforementioned Remuneration Policy and, therefore, Section I was again submitted to the vote of the Shareholders' Meeting on 25 October 2024. It should be noted, in fact, that, pursuant to art. 123-ter, paragraph 3-bis of the Consolidated Financial Law (TUF), Section I must be submitted to the shareholders' binding vote at least every three years or in the event of changes to the remuneration policy.

Section I of this Report, concerning Danieli's remuneration policy of the members of the Board of Directors, the executives with strategic responsibilities and the members of the auditing body, that is and will be adopted during the three-year period 2024/25, 2025/26 and 2026/27, without prejudice to the provisions of art. 2402 of the Italian Civil Code, as mentioned above, has already been submitted to the binding vote of the Shareholders on 25 October 2024, who approved it by majority (Shareholders present: 87.41% of share capital; 93.21% of Shareholders voted in favor; 6.76% of Shareholders voted against), and, since it was not modified during the last fiscal year, it will not be subject to the vote of the Shareholders this year, but it is indicated for reference.

It should be noted also that Section I describes the principles underlying the remuneration policy, the general aims pursued, the bodies involved, as well as the procedures for the adoption and implementation of such policy, pursuant to art. 123-ter paragraphs 3-bis and 3-ter of the Consolidated Law on Finance (TUF).

Specifically, the Remuneration Policy for the three-year period 2024/25, 2025/26 and 2026/27 aims to:

- illustrate its contribution to corporate strategy and the pursuit of sustainable value creation in the medium-long term;
- explain the features of the new short-term and long-term variable incentive plan and introduce both financial and ESG (Environmental, Social e Governance) performance targets;
- align the remuneration system with market requirements in the medium-long term;
- ensure the company's competitiveness through suitable remuneration policies;
- attract and keep highly professional resources to ensure the Company's growth.

Section II, on the other hand, is subject to the annual advisory and non-binding vote of the Shareholders, pursuant to art. 123-ter, paragraph 6 of TUF, is divided into two parts: the first part describes the single elements making up the fees paid during the year to each member of the administrative and auditing bodies and to the executives with strategic responsibilities, verifying their consistency with the policy adopted in this respect by the Company and its subsidiaries; the second part analytically shows all the payments made to these individuals for whatever reason or purpose by the company and its subsidiaries and affiliates during the year in question (2024/2025).

Finally, the last table (art. 84-quater, Annex 3A - Schedule 7-ter of the Consob Issuers' Regulation) shows the number of shares held - in the Company and its subsidiaries - by the members of the administrative and auditing boards and by the executives with strategic responsibilities, as well as by subjects closely related to them, with reference to the fiscal year ended 30 June 2025. For the sake of completeness, the tables of previous Reports on the financial years ending 30 June 2023 and 30 June 2024 are also shown.

Please note that Section II of this Report is based on the Remuneration Policy approved by the Shareholders' Meeting of 25 October 2024. It should be noted also that always on 25 October 2024, the Shareholders' Meeting appointed the following members to the Board of Directors:

- Alessandro Brussi (Chairman)
- Camilla Benedetti
- Giacomo Mareschi Danieli
- Rolando Paolone
- Antonello Mordeglia

- Carla de Colle
- Anna Mareschi Danieli
- Lorenza Morandini
- Cecilia Metra
- Barbara Falcomer

and the following members to the Board of Statutory Auditors:

- Davide Barbieri (Chairman)
- Vincenza Bellettini (Standing Auditor)
- Gaetano Terrin (Standing Auditor)
- Alessandro Ardiani (Alternate Auditor)
- Marina Barbieri (Alternate Auditor)
- Emanuela Rollino (Alternate Auditor)

The Board of Directors, which met after the Shareholders' Meeting, appointed Mrs. Camilla Benedetti as Deputy Chairwoman and Mr. Giacomo Mareschi Danieli and Mr. Rolando Paolone as Chief Executive Officers.

No one holds the position of general manager - and lastly - in the headcount there are no executives with strategic responsibilities as defined by the Consob Regulation.

The adoption of a Remuneration Policy exonerates the Company from applying the provisions of the Consob Regulation and of the Internal Regulations on transactions with related parties, regarding the remuneration of directors vested with particular responsibilities and executives with strategic responsibilities, if any.

The outcome of the shareholders' vote will be made public in the manner specified in current regulations.

## **2. SECTION I**

### **2.1. Remuneration Policy and Procedures Used to Adopt and Implement the Policy**

#### **2.1.1 Remuneration Policy**

The Remuneration Policy that the Board of Directors submitted to the Shareholders' Meeting on 25 October 2024 is the result of a joint activity involving the Human Resources Department, the Chairman Mr. Alessandro Brussi, the Deputy Chairwoman Mrs. Camilla Benedetti and the Chief Executive Officer Mr. Giacomo Mareschi Danieli.

The Remuneration Policy takes into account the commitment and roles of all Directors and introduces significant changes compared to the previous ones. In particular, this is reflected in an increase in remuneration for all Directors - whereas emphasis in previous policies was mainly on the role of the Chairman - and this change is in line with the expectations of shareholders, stakeholders and Proxy Advisors.

It should be noted that the Company's only Executives with Strategic Responsibilities are the Executives Directors holding management mandates and/or positions in the Company, as defined in Section 2.1.2 of this Report.

The procedures that have been and will be adopted for the implementation of the Remuneration Policy that is and will be valid for the three-year period 2024/25 – 2025/26 and 2026/27 are set out below.

#### **2.1.2 Remuneration of Directors**

The total remuneration for the directors is determined by the Shareholders, and the Board of Directors establishes how this remuneration is to be distributed according to the following principles of the Remuneration Policy. In this regard, it should be noted that the proposal for the Shareholders' Meeting of 25 October 2024, which is called to appoint the new Board of Directors, submitted by the majority shareholder Sind International s.r.l. for the three-year period 2025-2027, provides for a total remuneration amount for the Board of Directors of 800,000.00 euro.

The Directors of the Company are divided into the categories defined below:

- Independent Directors: non-executive directors who do not have, nor have they recently had, even indirectly, any relations with the Company or persons linked to the latter, such as to condition their current independence of judgement.

- Executive Directors: directors who are delegated management powers and/or hold executive positions in the Company or in a subsidiary with strategic importance, or in the Parent Company when the position also concerns the Company.
- Executives with Strategic Responsibilities: in the event that the Executive Directors are delegated management powers and also hold executive positions in the Company or in subsidiaries of the Group, having an employment relationship with them.

It should be noted that all Directors, both independent and Executive, receive a fixed remuneration portion for being members of the Board of Directors (hereinafter "Fixed Remuneration") and that only Executive Directors who have an employment relationship with the Parent Company Danieli & C. S.p.A. or with subsidiaries of Danieli Group and are Executives with Strategic Responsibilities, have a fixed part and a variable part (hereinafter "Variable Part") within the remuneration deriving from the employment relationship (hereinafter "Remuneration"). The Remuneration as a whole is therefore in addition to the Fixed Remuneration received as fee for the office of Director.

#### a) Remuneration of Independent Directors and Executive Directors

As for the remuneration of Independent Directors, it is commensurate with the commitment required in relation to participation in board meetings and in the board Committees established pursuant to the by-laws.

The remuneration of Executive Directors, but without executive powers, is commensurate with the commitment required in relation to attending board meetings only, which is therefore expected to be lower than that of Independent Directors.

#### b) Remuneration of Executive Directors: Chairman, Deputy Chairman, Chief Executive Officer and Directors without role but with executive powers

The remuneration structure for Executive Directors with a role and any executive powers is balanced between several fixed components, linked to the possible role and powers.

### **Fixed Remuneration**

The fixed component for all Directors shall be commensurate with the commitment required, depending on whether they are Independent Directors or Executive Directors, and with reference to the Executive Directors also with respect to any role (e.g. Chairman, Deputy Chairman and Chief Executive Officer), any management powers and the resulting responsibilities.

For the sake of clarity, a summary of the different categories of Fixed Remuneration and an explanation of the various elements that compose it for each category of Directors is given below:

- a) Fixed Remuneration for Independent Directors: Fee Y
- b) Fixed Remuneration for all Executive Directors: Fee X
- c) Fixed Remuneration for Executive Directors with management powers and/or in executive positions (Executives with Strategic Responsibilities): Fee X (paid to all Executive Directors) + Fee Z (for the role and for being recipients of management powers).

Specifically, the various fees for the Directors' remuneration are as follows:

Fee Y: portion of the remuneration that will be paid to the Independent Directors on account of the greater commitment that will be required of them to participate in board proceedings and meetings of the Board Committees, established pursuant to the by-laws;

Fee X: portion of the remuneration that will be paid to the Executive Directors on account of the commitment that will be required of them to participate in board proceedings;

Fee Z: portion of the remuneration that will be paid to the Executive Directors in the event that they hold a position within the Board of Directors (by way of example, the roles of Chairman, Deputy Chairman, Chief Executive Officer) and are the recipients of executive powers and resulting responsibilities.

### **Variable Part**

As mentioned in the introduction to this section, only Executive Directors, who are Executives with Strategic Responsibilities and therefore have an employment relationship with the Parent Company Danieli & C. S.p.A. or with Danieli Group's subsidiaries, have a Variable Part in their Remuneration.

The variable component of Remuneration is subject to evaluation on the basis of objectives shared with personal plans every three years ("Management by Objectives") and is based on the achievement of economic-financial objectives, business development objectives and specific ESG (Environmental, Social and Governance) criteria (hereinafter referred to as "Objectives") and in total does not exceed 30% of the total Remuneration.

The objectives related to the Variable Part of Remuneration are predetermined, measurable and are designed to incentivize the pursuit and achievement of results. More specifically, the components of the Variable Part, divided into a short-term and medium-to-long-term portion, and the related Objectives to be achieved are illustrated below.

Short term means the financial year taken into consideration, which for Danieli is the period from 1 July to 30 June of the following calendar year (hereinafter referred to as "Short Term").

Medium to long term means the three-year financial period taken into consideration, which for Danieli is the period from 1 July to 30 June of the third successive calendar year (hereinafter referred to as "Medium to Long Term").

It should be noted that in the first two years of the three-year personal remuneration plan, only 70% of the annual Variable Part will be paid in the Short Term, while the remaining 30% will be suspended and paid in the Long Term, at the end of the three-year period (together with 100% of the third-year portion).

### **Short Term**

The Objectives to be achieved during each financial year for the Variable Part of the Short-Term Remuneration are linked:

- 40% to the Group's EBITDA and Operating Income performance;
- 40% to the Order Intake and Operating Cash Flow generated;

- 20% to the performance of certain ESG parameters (more precisely related to the Company's Environmental Impact), such as Scope 3 Emissions and Taxonomy (in proportion to their improvement/worsening compared to the data recorded during the previous financial year).

The Variable Part of the Remuneration deriving from the employment relationship of the Executive Directors, who are also Executives with Strategic Responsibilities, relating to the Short Term, shall only be paid following a process of verification by the Human Resources Department of the results achieved and the Objectives actually attained, which shall take place at the end of each financial year. The extent to which the EBITDA, Operating Income, Order Intake and Operating Cash Flow parameters of the financial year under consideration improve will be assessed on the basis of the Company's general financial performance compared to the results of the previous financial year.

### **Medium to Long Term**

The Variable Part of the Medium to Long Term is 30% of the Variable Portion of the previous two financial years (as indicated above) and will be paid only during the course of the employment contract and on the basis of the overall Objectives achieved at the end of each financial three-year period (the current three-year period under consideration ended on 30 June 2025): such Residual Variable Part (Medium to Long Term) may be increased up to 50% based on the assessments of the Human Resources Department on the improvements in the Order Backlog and Net Financial Position in the last financial year of the three-year financial period.

The Variable Part of the Remuneration deriving from the employment relationship of the Executive Directors, who are also Executives with Strategic Responsibilities, relating to the Medium to Long Term, shall only be paid following a process of verification by the Human Resources Department of the results achieved and the Objectives actually attained, which shall take place at the end of each three-year financial period.

### **Corrective Actions**

The Board of Directors did not deem it necessary to provide for ex-post correction mechanisms for remuneration already fully paid (malus or variable remuneration clawback).

### **2.1.3 Remuneration of the Auditing Body**

As for the Board of Statutory Auditors, pursuant to art. 2402 of the Italian Civil Code, the remuneration is decided by the Shareholders' Meeting.

The remuneration paid to the Statutory Auditors consists of a single fixed component and there are no attendance fees, reimbursement of expenses, benefits, or other components of a different nature. This remuneration takes into account each Auditor's commitment to control activities and participation in board meetings and in meetings of Board Committees.

In this regard, it should be noted that the proposal for the Shareholders' Meeting of 25 October 2024, which is called to appoint the new Board of Auditors, submitted by the majority shareholder Sind International s.r.l. for the three-year period 2025-2027, provides for a remuneration for Chairman of the Board of Auditors of 60,000.00 euro and 40,000.00 euro for each statutory member.

#### **2.1.4 General Information**

The Board of Directors did not deem it necessary to set up a Remuneration Committee or to avail itself of independent experts to draw up a remuneration policy.

With regard to the remuneration of employees, it is in line with the market and the relevant legislative provisions, and with regard to the possible awarding of monetary bonuses to executives, the decision lies with the Chairman, the Chief Executive Officer, with the assistance of the Human Resources Department, which are based on the principle of meritocracy with the aim of rewarding both the commitment and the results achieved by the persons concerned.

There are no changes with respect to the past with regard to the remuneration of personnel holding positions of greater responsibility, which is subject to evaluation on the basis of objectives shared every three years with personal plans ("Management by Objectives" of a financial nature but also with objectives to be achieved in the area of sustainability, such as, for example, the development of plants for the production of steel without CO<sub>2</sub> emissions) and a work plan, both of which are subject to periodic review to verify their alignment with the market situation and the remuneration policy implemented by other companies of comparable size and operating in the same sector. Any variable component of the aforementioned remuneration (fixed exclusively by short-term decisions) does not exceed 30% of the remuneration deriving from the employment relationship and is related to the results achieved (overall of the Company or individual of each product line of the Company). The awarding of any bonuses for special commitments or achievements is decided by the Chairman, the Chief Executive Officer, with the assistance of the Human Resources Department.

In general, the Company's current staff remuneration makes use of management development methods in application of the Hoshin methodology, aimed at bringing out the qualities and potential of each individual. The variable component of management remuneration, as well as for personnel holding positions of greater responsibility, is also related to the achievements of set objectives (overall of the company and/or individual of each product line) compared to the assigned budget values.

There is no remuneration policy that provides for non-monetary benefits.

No provision is made for incentive plans based on shares or other financial instruments in favor of Directors (including executive directors) or of employees with executive position.

There are no vesting periods or deferred payment mechanisms or ex post correction mechanisms; there are no clauses to keep financial instruments in the portfolio after they have been purchased by directors or executives.

There are no collective agreements or erga omnes practices requiring that executives who have ceased to hold office automatically receive fees in exchange for non-competition or other commitments.

In the event of termination of office, resignation, dismissal or early termination of employment, no specific indemnity shall be paid to director or executives, except for that arising from the application of the National Collective Employment Agreement for Industry Executives.

Other than the mandatory coverage or the coverage specified in the National Employment Agreement for Industry Executives, there is no additional insurance, social security or pension coverage for Directors and executives, with the exception of insurance to cover accidents resulting in death and/or permanent disability, the “D&O” (Directors & Officers) professional liability insurance and insurance against business travel risks.

No reference whatsoever is made to the policies of others in determining the company’s remuneration policy.

## **2.2 General Purposes and Principles of the Remuneration Policy**

### **2.2.1 Purposes of the Remuneration Policy**

The Remuneration Policy aims to attract and motivate qualified professional resources to pursue the goals of the Company and the Danieli Group, as well as incentivizing these resources to remain with the Company and thus ensuring a stable professional relationship with the Company.

In order to enhance the Company’s value in a sustainable manner, the Remuneration Policy also aims at aligning as much as possible the Management’s interests with the medium-long term interests of Shareholders and Stakeholders.

Danieli considers the remuneration policies to be an important tool in implementing corporate strategy, pursuing long-term interests and ensuring its own sustainability over time.

The Remuneration Policy, as approved by the Shareholders, is the only perimeter which encompasses the remuneration of the Management figures in question, if the necessary conditions are in place.

### **Exceptions to the Remuneration Policy**

This Policy has to be considered in the current corporate, company, regulatory and legislative context, as well as in terms of economics and business; therefore, pursuant to art. 123-ter, paragraph 3 of TUF, in the event of exceptional circumstances, the Company may temporarily make an exception to the policy, provided that this is necessary in order to pursue the Company’s long-term interests or to ensure its ability to remain on the market.

The aforementioned exception may be decided by the Board of Directors with the possible support of the Human Resources Department, subject to the favorable opinion of the Board of Statutory Auditors.

By way of example but not limited to, exceptional reasons that might lead the Company to deviate from the Policy might lie in attracting new strategic resources from outside the Company or in retaining internal

resources or in recognizing particular individual or group achievements of particular importance to the Company.

Any exceptions will be disclosed and justified in the subsequent Remuneration Policy together with the reasons why the Company has made such an exception.

In cases of exception to the Remuneration Policy, the Company will apply the “Related Party Transactions” Procedure adopted by the Company, pro-tempore in force, even if an exemption case exists.

## **2.2.2 Principles of the Remuneration Policy**

Danieli’s remuneration policy is based on the following principles:

- a) fairness: valorization of knowledge and professionalism of human resources, as well as recognition of the roles and responsibilities assigned to them, the results they achieve and the quality of their professional contribution;
- b) sustainability: consistency of overall remuneration with the primary requirements of maintaining the Company’s economic-financial stability over time;
- c) proportionality: consistency and adequacy of remuneration and fees in accordance with the position held, complexity of the assigned duties and related responsibilities, also depending on proven skills and capabilities, without prejudice to the national and company employment agreements, if applicable;
- d) competitiveness: balance and consistency of remuneration levels in relation to the reference market for similar offices and roles with similar levels of responsibility and complexity;
- e) meritocracy: consistent valorization of results obtained on the basis of the behavior put in place to achieve them;
- f) transparency: incentive pay related to variable remuneration as a result of an accurate process to verify the results that are actually achieved, including through the use of units which analyze the accuracy and consistency of the data and methods used to calculate the above-mentioned incentive pay.

## **3. SECTION II**

### **FIRST PART: Remuneration Elements and Benchmark Indicators**

#### **Board of Directors**

##### **Fees**

The fixed component of remuneration of members of management bodies was determined by the shareholders during the meeting held on 25 October 2024, and set at a total amount of 800,000 euro, to be distributed among the members of the board, including the fees for special responsibilities to be determined

independently by the Board of Directors. As mentioned in paragraph 2.1.2 of this Report, only Executive Directors, who are Executives with Strategic Responsibilities and therefore have an employment relationship with the Parent Company Danieli & C. S.p.A. or with Danieli Group's subsidiaries, have a Variable Part within the remuneration deriving from the employment relationship.

## Remuneration

### Fixed Remuneration

The Board of Directors that met on 25 October 2024, in compliance with the Remuneration Policy approved by the Shareholders' Meeting on the same date (ref. above paragraph 2.1.2 "Fixed Remuneration"), made the following resolutions:

- for each Independent Director, a gross yearly remuneration of 45,000.00 euro (Fee Y)
- for all Executive Directors, a gross yearly remuneration of 15,000.00 euro (Fee X)
- for the Executive Directors with management powers and/or in executive positions (Executives with Strategic Responsibilities), the following amounts (Fee Z):
  - for the Chairman of the Board of Directors and the Deputy Chairwoman, a gross yearly remuneration of 100,000.00 euro each;
  - for the Chief Executive Officer, Mr. Giacomo Mareschi Danieli, a gross yearly remuneration of 200,000.00 euro, and for the Co-Chief Executive Officer, Mr. Rolando Paolone, a gross yearly remuneration of 150,000.00 euro;

For the sake of clarity, it should be noted that the Executive Directors with management powers and/or in executive positions also receive the remuneration paid to the Executive Directors (Fee X).

No additional remuneration is paid to the directors who are members of the Executive Committee and of the Risk and Sustainability Committee.

It is hereby specified that the total amount of fees paid to the Executive Directors with and without management powers and/or in executive positions also includes the Remuneration, the remuneration for being employed as executives with Danieli Group, which has a Fixed Part and a Variable Part, described in detail below.

### Variable Part

The Variable Part of Remuneration (deriving from the employment relationship of Executive Directors, who are also Executives with Strategic Responsibilities) amounts to a maximum of 30% of total Remuneration: of which 70% is Short Term and 30% is Long Term.

The Short-Term component of the Variable Part of Remuneration was paid following a verification process by the Human Resources Department of the results achieved and the Objectives actually attained, which took place at the end of the financial year. The trend of the EBITDA, Operating Income, Order Intake and Operating Cash Flow parameters of the financial year under consideration improve were assessed on the basis of the Company's general financial performance compared to the results of the previous financial year.

The variable component of Long-Term Remuneration was paid on the basis of the overall Objectives achieved at the end of the current three-year period under consideration, which ended on 30 June 2025.

Please refer to Table 1 of the Second Part of this Report for the representation of the individual items of remuneration paid to the Directors and, in compliance with the provisions of Annex 3A - Schedule 7-bis of the Consob Regulation (paragraph 1.1, Section II, Part One), it is deemed appropriate to omit the detailed indication of the Objectives achieved by the Executive Directors, who are also the Executives with Strategic Responsibilities for the Variable Part of the Remuneration in order to protect the confidentiality of commercially sensitive and classified information that would be prejudicial to the Company if disclosed.

#### Extra Bonuses

The Board of Directors did not pay any extra bonuses to the Chief Executive Officers.

#### Non-Monetary Benefits

An insurance policy has been taken out to cover accidents resulting in death and/or permanent disability for members of the Board of Directors, as well as a “D&O” (Directors & Officers) professional liability insurance policy.

#### Cessation of Office or Termination of Employment

Notwithstanding the provisions of the national collective bargaining system (National Collective Employment Agreement for the Metalworking and Mechanical Engineering Industry, and National Collective Employment Agreement for Industry Executives), Danieli has not entered into any collective agreements or implemented company practices that provide for additional fees in case of cessation of office, termination of employment or dismissal without just cause.

The amount of fees is proportional to the person’s seniority within the company and the position they hold.

#### Executives with Strategic Responsibilities

As already mentioned, in addition to the Executive Directors to whom management powers are delegated and/or who hold executive positions, in the Company there are no other Executives with Strategic Responsibilities as defined in the Consob Regulation.

It should be noted that the remuneration of the Company’s executives is in line with market rates, and is subject to assessment based on shared objective with personal plans every three years (“Management by Objectives” of a financial nature, but also with objectives to be achieved in the area of sustainability, such as the development of plants for the production of steel without CO<sub>2</sub> emissions); any variable component of the aforementioned remuneration (fixed exclusively by short-term decisions) is correlated to the results obtained (overall company results or those of individual product lines, compared to budget values) and does not exceed 30% of remuneration. The awarding of any additional bonuses for special commitments or

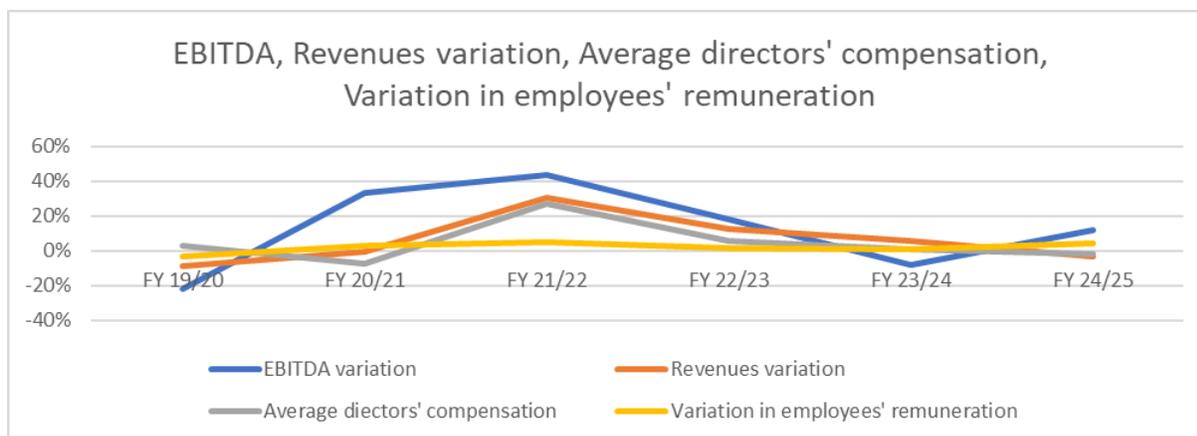
achievements is decided by the Chairman, the Chief Executive Officer, with the assistance of the Human Resources Department.

### **Vote of the Shareholders' Meeting of 25 October 2024 on the Second Section of the 2023/24 Financial Year Report**

On 25 October 2024, the Shareholders' Meeting resolved to vote in favor of the Second Section of the Report by a majority of voting rights at the Shareholders' Meeting and specifically: 93.19% votes in favor and 6.79% votes against. Although the outcome of the binding vote on the First Section and advisory vote on the Second Section of the Report on Remuneration Policy and Compensation Paid in 2024 was very positive, the Company nevertheless took the dissenting votes into consideration and this analysis took to a revision of this Report. The Company made some changes with the intention of aligning the Report with the expectations of shareholders, stakeholders and Proxy Advisors. Specifically, it increased the remuneration for each Director and improved the disclosure of remuneration for Independent and Executive Directors and Executive Directors who are also Executives with Strategic Responsibilities.

### **Comparative information on the annual change in Directors' remuneration, the percentage change in revenue, the Danieli Group's EBITDA margin and the average annual remuneration of full-time employees**

The following information is attached (as indicated in paragraph 1.5 of Annex 3A - Schedule no. 7-bis of the Issuers' Regulations) in order to show the annual percentage change in total remuneration of Directors by comparing it with the percentage change in revenues, the Group's EBITDA margin over the last five years and with the evidence for the same five-year period of the average salary trend of the Group's employees.



### **Exceptions to the Remuneration Policy**

It is hereby reported that no exceptional circumstances have arisen, and the Company has not applied any exceptions to the Remuneration Policy.

## **SECOND PART**

The tables below show: the first three relating to the financial years ended 30 June 2025, 30 June 2024 and 30 June 2023, prepared in accordance with the provisions of the Consob Issuers' Regulations - Annex 3A - Schedule no. 7-bis, the items that make up the remuneration paid to directors and statutory auditors during the relevant financial year, for any reason and in any form, by the Company or its subsidiary or associated companies; the amount of the remuneration confirms the continuity and consistency of the Company's policy on remuneration (which is also applied by its subsidiary and associated companies), according to the indications approved by the Shareholders on 25 October 2024; the second one, drawn up in accordance with the provisions of the Consob Issuers' Regulations - Annex 3A - Schedule no. 7-ter, the shares held by these individuals in our Company.



Second part

**TABLE 1:  
FEES PAID TO THE MEMBERS OF THE ADMINISTRATIVE AND CONTROL BODIES, TO THE GENERAL MANAGERS AND TO THE OTHER EXECUTIVES  
WITH STRATEGIC RESPONSIBILITIES BY THE COMPANY DANIELI S.p.A. OFFSHORE MEDIANONE SPA AND ITS SUBSIDIARIES AS OF 30.06.2024**

(VALUES IN THOUSANDS OF EURO)

Name and surname	Position	Period for which the office was held	Term of office	Fixed Remuneration	Remuneration for participation in shareholders' meetings	Variable remuneration (max 50% of fixed)		Remuneration benefits	Office fees	Total	Fair value of the equity fees	Indemnity for termination of office		
						Short-term	Long-term							
<b>Directors</b>														
<b>ALESSANDRO BRUGGI</b>	Chairman	01.07.2024 - 30.06.2028	30.06.2027											
	Remuneration approved by the Shareholders												118	
	Salary as an employee												268	26
	Remuneration from Subsidiaries and Associates												-8	
<b>Totale</b>														
<b>CARILLA BERARDINI</b>	Member of the Board	01.07.2024 - 30.06.2028	30.06.2027											
	Remuneration approved by the Shareholders												118	
	Salary as an employee												268	
	Remuneration from Subsidiaries and Associates												-8	
<b>Totale</b>														
<b>GIACOMO MARCONI DANIELI</b>	Chief Executive Officer	01.07.2024 - 30.06.2028	30.06.2027											
	Remuneration approved by the Shareholders												218	
	Salary as an employee												287	14
	Remuneration from Subsidiaries and Associates												-8	
<b>Totale</b>														
<b>ROLANDO PASOLUNghi</b>	Chief Executive Officer	01.07.2024 - 30.06.2028	30.06.2027											
	Remuneration approved by the Shareholders												168	
	Salary as an employee/independent												262	31
	Remuneration from Subsidiaries and Associates												10	
<b>Totale</b>														
<b>CARLA DE COLLE</b>	Chief Executive Officer	01.07.2024 - 30.06.2028	30.06.2027											
	Remuneration approved by the Shareholders												18	
	Salary as an employee/independent												303	
	Remuneration from Subsidiaries and Associates												-8	
<b>Totale</b>														
<b>ANNA MARCONI DANIELI</b>	Director	28.10.2024 - 30.06.2028	30.06.2027											
	Remuneration approved by the Shareholders												18	
	Salary as an employee												71	7
	Remuneration from Subsidiaries and Associates												-8	
<b>Totale</b>														
<b>ANTONELLA MARCONI DANIELI</b>	Director	01.07.2024 - 30.06.2028	30.06.2027											
	Remuneration approved by the Shareholders												18	
	Salary as an employee												361	14
	Remuneration from Subsidiaries and Associates												-8	
<b>Totale</b>														
<b>CECILIA MISTRA</b>	Director	01.07.2024 - 30.06.2028	30.06.2027											
	Remuneration approved by the Shareholders												-8	
	Salary as an employee												-8	
	Remuneration from Subsidiaries and Associates												-8	
<b>Totale</b>														
<b>BORENA KLODNER</b>	Director	28.10.2024 - 30.06.2028	30.06.2027											
	Remuneration approved by the Shareholders												-8	
	Salary as an employee												-8	
	Remuneration from Subsidiaries and Associates												-8	
<b>Totale</b>														
<b>MARCOLE LOMBARA</b>	Director	01.07.2024 - 30.06.2028	30.06.2027											
	Remuneration approved by the Shareholders												-8	
	Salary as an employee												-8	
	Remuneration from Subsidiaries and Associates												-8	
<b>Totale</b>														
<b>GIULIO BALLARè</b>	Director	01.07.2024 - 28.10.2024	30.06.2024											
	Remuneration approved by the Shareholders												-8	
	Salary as an employee												-8	
	Remuneration from Subsidiaries and Associates												-8	
<b>Totale</b>														
<b>Directors</b>				<b>Total compensation</b>	<b>2.875</b>	<b>88</b>	<b>44</b>	<b>2.877</b>						
<b>Directors</b>														
<b>DAVIDE BARBERIS</b>	Chairman	01.07.2024 - 30.06.2028	30.06.2027											
	Remuneration approved by the Shareholders												80	
	Salary as an employee												80	
<b>Totale</b>														
<b>GABRIANO TERRI</b>	Member of the Board	01.07.2024 - 30.06.2028	30.06.2027											
	Remuneration approved by the Shareholders												-8	
	Salary as an employee												-8	
<b>Totale</b>														
<b>VINCEZZA BELLETINI</b>	Member of the Board	01.07.2024 - 30.06.2028	30.06.2027											
	Remuneration approved by the Shareholders												-8	
	Salary as an employee												8	
	Remuneration from Subsidiaries and Associates												-8	
<b>Totale</b>														

No other executives with strategic responsibilities have been identified.

The mandate of the director, Alessandro Bruggi, Carlilla Berardini, Giacomo Marconi Danieli, Rolando Pasolunghi, Antonella Marconini, Carla de Colle, Cecilia Mistra e Lorenza Marconini was renewed with the shareholders' meeting dated 28.10.2024.

The office of the Board of Directors' Chairman was renewed by the shareholders' meeting dated 28.10.2024.

The director, Anna Marconi Danieli e Borena Klodner was appointed by the shareholders' meeting dated 28.10.2024.

The office of the Statutory Auditors, of Vincenza Belletini e Gabriele Terri was renewed by the shareholders' meeting dated 28.10.2024.

The office of the Board of the Statutory Auditors' Chairman was renewed by the shareholders' meeting dated 28.10.2024.

## Second part

TABLE 1:  
FEES PAID TO THE MEMBERS OF THE ADMINISTRATIVE AND CONTROL BODIES, TO THE GENERAL MANAGERS AND TO THE OTHER EXECUTIVES  
WITH STRATEGIC RESPONSIBILITIES BY THE COMPANY DANIELI & O. OFFSHORE MEDIANOHE SPA AND ITS SUBSIDIARIES AS ON 30.9.2024

(Values in thousands of Euro)

Name and surname	Position	Period for which the office was held	Term of office	Fixed Remuneration	Remuneration for the participation committees	Variable remuneration non equity		Non-monetary benefits	Other fees	Total	Fair value of the equity fees	Indemnity for termination of office
						Bonuses and other incentives	Profit sharing					
<b>Directors</b>												
<b>GIUSEPPE BENEDETTI</b>	Chairman	01.07.2023 - 28.04.2024	28.04.2024									
	Chief Executive Officer											
	Fees in the Company which closes up the Financial Statements - Remuneration approved by the Shareholders - Remuneration for the office of Chief Executive Officer			10							10	
	<b>Total</b>			10						10		
<b>CARILLA BENEDETTI</b>	Deputy Chairman	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024									
	Fees in the Company which closes up the Financial Statements - Remuneration approved by the Shareholders - Remuneration from Subsidiaries and Associates			10						10		
	<b>Total</b>			10							10	
<b>ALESSANDRO BRUXE</b>	Deputy Chairman	01.07.2023 - 14.08.2024	30.06.2024									
	Chairman											
	Fees in the Company which closes up the Financial Statements - Remuneration approved by the Shareholders - Salary as an employee - Remuneration from Subsidiaries and Associates			10	24,8	3,8	1,7			29,7		
	<b>Total</b>			17	27,2	3,8	1,7			32,6		
<b>GIACOMO MARINCHI DANIELI</b>	Chief Executive Officer	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024									
	Remuneration approved by the Shareholders - Salary as an employee - Remuneration from Subsidiaries and Associates			10	28,3	0,8	1,8			32,5		
	<b>Total</b>			10	28,3	0,8	1,8			32,5		
<b>ROLANDO PAGONI</b>	Chief Executive Officer	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024									
	Remuneration approved by the Shareholders - Salary as an employee - Remuneration from Subsidiaries and Associates			10	28,0	0,3	1,2			30,6		
	<b>Total</b>			10	28,0	0,3	1,2			30,6		
<b>CARLA DE COLLE</b>	Director	01.07.2021 - 30.06.2022	30.6.2022									
	Fees in the Company which closes up the Financial Statements - Remuneration approved by the Shareholders - Remuneration from Subsidiaries and Associates			10	30,0	1,00				41,0		
	<b>Total</b>			10	30,0	1,00				41,0		
<b>ANTONELLO MORDEGLIA</b>	Director	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024									
	Fees in the Company which closes up the Financial Statements - Remuneration approved by the Shareholders - Remuneration from Subsidiaries and Associates			10	30,2			1,3		38,8		
	<b>Total</b>			10	30,2			1,3		38,8		
<b>CECILIA MITRA</b>	Director	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024									
	Fees in the Company which closes up the Financial Statements - Remuneration approved by the Shareholders			0,8						0,8		
	<b>Total</b>			0,8						0,8		
<b>GIULIO GALAZZI</b>	Director	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024									
	Fees in the Company which closes up the Financial Statements - Remuneration approved by the Shareholders			0,8						0,8		
	<b>Total</b>			0,8						0,8		
<b>MORANDINI LORENZA</b>	Director	26.09.2023 - 30.06.2024	30.06.2024									
	Fees in the Company which closes up the Financial Statements - Remuneration approved by the Shareholders			0,8						0,8		
	<b>Total</b>			0,8						0,8		
				<b>Total of remuneration</b>	<b>2.478</b>	<b>2.33</b>	<b>0,8</b>			<b>2.783</b>		
<b>Statutory</b>												
<b>DAVIDE WARKNER</b>	Chairman	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024									
	Fees in the Company which closes up the Financial Statements			60						60		
	<b>Total</b>			60						60		
<b>GIORGIO TARRIN</b>	Statutory auditor	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024									
	Fees in the Company which closes up the Financial Statements			60						60		
	<b>Total</b>			60						60		
<b>VINCENZO ARILLI TINI</b>	Statutory auditor	01.07.2023 - 30.06.2024	30.06.2024									
	Fees in the Company which closes up the Financial Statements - Remuneration from Subsidiaries and Associates			6						6		
	<b>Total</b>			6						6		
				<b>Total of remuneration</b>	<b>126</b>					<b>126</b>		

No other executives with strategic responsibilities have been identified.

The mandate of the directors: Giuseppeto Benedetti, Camilla Benedetti, Giacomo Marinchi Danieli, Alessandro Bruze, Antonello Mordeglia, Carla de Colle and Chiara Mio was renewed with the shareholders' meeting of 28.10.2021

The directors Rolando Pagoni, Cecilia Mitra and Giulio Galazzi were appointed by the shareholders' meeting of 28.10.2021

The director Lorenza Morandini was appointed by co-optation by the Board of Directors on 26.9.2023 and was confirmed by the Assembly on 27.10.2023

The director Giuseppeto Benedetti passed away unexpectedly on April 26, 2024

The office of the Statutory Auditors Vincenzo Arillitini and Gaetano Terini was renewed with the shareholders' meeting of 28.10.2021

The office of Chairman of the Board of Statutory Auditors Davide Warkner was renewed by the shareholders' meeting of 28.10.2021



**4. Information on shares held by members of administrative and auditing bodies, general managers and other executives with strategic responsibilities for the year ended 30 June 2025 (Consob Issuers' Regulations - Annex 3A - Schedule 7-ter)**

**TABLE 1: Shares held by members of the administrative and auditing boards.**

Surname and Name	Position held	Company in which shares are held	Number of shares held at the end of the previous F.Y. (30.6.2024)	Number of shares purchased	Number of shares sold	Number of shares held at the end of the F.Y. 1 July 2024 - 30 June 2025
Sind International s.r.l. (*)	Controlling company	DANIELI & C. S.p.A.				
		Ordinary shares	27,886,336			27,886,336
		Savings shares	60,394			60,394
Benedetti Camilla (**)	Deputy Chairwoman	DANIELI & C. S.p.A.				
		Ordinary shares	34,268			34,268
		Savings shares	8,500			8,500
Mareschi Danieli Giacomo	CEO	DANIELI & C. S.p.A.				
		Ordinary shares	24,281		15,884	8,397
		Savings shares	31,635		31,635	0
Brussi Alessandro	Chairman	DANIELI & C. SpA				
		Ordinary shares	3,000			3,000
		Savings shares	1,000			1,000
De Colle Carla	Director	DANIELI & C. SpA				
		Ordinary shares				
		Savings shares	7,000			7,000

(\*) Company jointly owned by Mr. Giacomo Mareschi Danieli, Anna Mareschi Danieli and Michele Mareschi Danieli on one side and until 28 April 2024 by Mr. Gianpietro Benedetti and Mrs. Camilla Benedetti on the other. Following Mr. Gianpietro Benedetti's death on 28 April 2024, the share in Sind International s.r.l. owned by Mr. Benedetti was inherited by Mrs. Matilde Maria Benedetti and Mrs. Camilla Benedetti.

(\*\*) Following Mr. Gianpietro Benedetti's death on 28 April 2024, half of the shares owned by Mr. Gianpietro Benedetti (68,537 ordinary shares and 17,000 savings shares) was inherited by Mrs. Camilla Benedetti.

The legal and natural persons indicated above are owners of their shares.



Danieli & C. Officine Meccaniche S.p.A.  
Via Nazionale, 41 - 33042 Buttrio (Udine)

Fully-paid share capital of 81,304,566 euro

Tax number, VAT registration number and registration number with the Register of Companies of Pordenone - Udine: 00167460302

REA (Index of Economic and Administrative Information): 84904 UD

Tel. +39 0432 1958111 - Fax +39 0432 1958289

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

[info@danieli.com](mailto:info@danieli.com)

Relations with institutional investors and financial analysts:

fax +39 0432 1958863

e-mail: [investors@danieli.it](mailto:investors@danieli.it)

Financial Statements and publications are available  
at the Company's headquarters  
on the authorized storage mechanism eMarket STORAGE [www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com)  
on the Company's website [www.danieli.com](http://www.danieli.com), *Investors* section.