



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

(Predisposta ai sensi degli artt. 123-ter del TUF e
84-quater del Regolamento Consob 11971/1999)

19 gennaio 2026

I GRANDI VIAGGI S.P.A.

SEDE SOCIALE:
VIA DELLA MOSCOVA N.° 36
20121 MILANO

CAPITALE SOCIALE 43.390.892 EURO INTERAMENTE VERSATO
REGISTRO IMPRESE CODICE FISCALE/PARTITA IVA 09824790159
R.E.A. MILANO 1319276

Pagina Bianca

SOMMARIO

Definizioni	4
Premessa	6
SEZIONE I – POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L’ESERCIZIO 2025/2026.....	7
1. Finalità e Principi della Politica	8
1.1 Finalità	8
1.2 Principi Generali	8
1.3 Ambito di applicazione	10
1.4 Cambiamenti rispetto all’esercizio finanziario precedente	11
2. La Governance del processo di remunerazione	11
2.1 Gli organi e i soggetti coinvolti	11
2.2 Il Comitato Nomine e Remunerazione	14
2.3 Processo per la definizione e l’approvazione della Politica	16
3. Descrizione della Politica	17
3.1 Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione	17
3.1.1 Remunerazione degli amministratori non esecutivi	17
3.1.2 Remunerazione degli amministratori esecutivi	17
3.2 Remunerazione degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli Altri Dirigenti	19
3.2.1 Remunerazione del Dirigente Preposto	20
3.2.2 Remunerazione del Dirigente Resp. della funzione di <i>Internal Audit</i>	20
3.3 Gli incentivi a breve termine: la componente variabile annuale (MBO)	21
3.4 Benefit non-monetary	22
3.5 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento senza giusta causa o cessazione dal rapporto a seguito di offerta pubblica di acquisto	23
3.6 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale	23
3.7 Deroghe consentite alla presente politica	23
SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO 2024/2025 ED ALTRE INFORMAZIONI	24
Parte Prima	25
1. Compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione nell’esercizio 2024/2025.....	25
a) Compensi degli amministratori non esecutivi	26
b) Compensi del Presidente del Consiglio di Amministrazione	26
c) Compensi del Vicepresidente e Amministratore Delegato	26
2. Compensi dei componenti del Collegio Sindacale nell’esercizio 2024/2025.....	27
Parte Seconda	28
Compensi corrisposti nell’esercizio 2024/2025.....	28
Tabella 1 – All. 3A, Schema 7-bis - Regolamento Emittenti	30

DEFINIZIONI

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

ALTRI DIRIGENTI I dirigenti di IGV S.p.A. diversi dai dirigenti della Società qualificati dal Consiglio di Amministrazione quali Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE I dirigenti del Gruppo (ivi incluso il Direttore Generale, se nominato) individuati dal Consiglio di Amministrazione che – conformemente a quanto previsto dallo IAS 24, paragrafo 9 – hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività del Gruppo IGV. Alla data della presente Relazione il Consiglio di Amministrazione non ha identificato Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Per completezza di rappresentazione, si precisa che dalla definizione sono esclusi tutti gli altri amministratori (esecutivi o meno).

AMMINISTRATORE DELEGATO Il *Chief Executive Officer* di IGV S.p.A. e del Gruppo.

ASSEMBLEA L'Assemblea degli azionisti di IGV.

AZIONI Le azioni di IGV quotate su Euronext Milan, mercato organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

CIRCOSTANZE ECCEZIONALI Conformemente a quanto disposto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, le «*situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso per assicurarne la capacità di stare sul mercato*».

COMITATO INTERNO CONTROLLO E GESTIONE RISCHI O CCR Il “*Comitato Interno Controllo e Gestione Rischi*” di IGV.

COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI O CNR Il “*Comitato Nomine e Remunerazioni*” di IGV.

CCNL Il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende del commercio beni e servizi.

CODICE DI CORPORATE GOVERNANCE **Codice** di Corporate Governance delle Società quotate predisposto dal Comitato per la *Corporate Governance*, promosso da Borsa Italiana S.p.A. (ed. gennaio 2020) disponibile all'indirizzo internet: <https://www.borsaitaliana.it/comitato-corporate-governance/codice/codice.htm>.

COLLEGIO SINDACALE Il “*Collegio Sindacale*” di IGV.

DIRETTORE GENERALE Il direttore generale di IGV eventualmente nominato.

EURONEXT MILAN Il mercato organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

GRUPPO IGV O GRUPPO L'insieme delle società incluse nel perimetro di consolidamento di IGV.

IGV, EMITTENTE O SOCIETÀ I Grandi Viaggi S.p.A.

MBO La componente variabile annuale della remunerazione attribuita a fronte della carica di Amministratore Esecutivo ovvero di un contratto di lavoro dipendente con la qualifica di dirigente, conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali, illustrata al paragrafo 3.3 della Sezione I della presente Relazione.

POLITICA DI REMUNERAZIONE O POLITICA La politica annuale in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli Altri Dirigenti, approvata per l'esercizio 2026 dal Consiglio di Amministrazione in data 19 gennaio 2026 su proposta del CNR, sentito il parere del Collegio Sindacale, che sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 27 febbraio 2026.

PROCEDURA OPC La *“Procedura sulle operazioni con parti correlate del Gruppo IGV S.p.A.”* predisposta ai sensi del Regolamento Consob n. 17221/2010 (come successivamente modificato) adottata da IGV.

REGOLAMENTO EMITTENTI Il Regolamento di attuazione del Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58 concernente la disciplina degli emittenti, adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato.

REGOLAMENTO OPC Il Regolamento di attuazione del Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58 concernente la disciplina delle operazioni con parti correlate, adottato da Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato e integrato.

RETRIBUZIONE ANNUA LORDA O RAL La componente fissa annua lorda della remunerazione da lavoro dipendente.

TESTO UNICO DELLA FINANZA O TUF Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato.

VICEPRESIDENTE Il Vicepresidente di IGV eventualmente nominato dal Consiglio di Amministrazione.

PREMESSA

La presente “*Relazione Annuale sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi corrisposti*” (nel seguito, la “**Relazione**”) è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il parere del Comitato OPC, in data 19 gennaio 2026, in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari previsti, in particolare, dall’art. 123-ter del TUF.

La Relazione illustra:

- nella **Sezione I**, la Politica adottata per l’esercizio 2025/2026 per la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci, (fermo restando quanto previsto dall’art.2402 del Codice civile), del Direttore Generale (se nominato), degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (se nominati), nonché degli Altri Dirigenti della Società (qualora nominati) e le procedure utilizzate per l’adozione e attuazione della Politica stessa;
- nella **Sezione II** (articolata in due parti): nella Prima Parte, la rappresentazione dei compensi erogati dalla Società con riferimento a ciascuna delle voci che compongono la remunerazione per l’esercizio 2024/2025 degli Amministratori dei Sindaci e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, laddove nominati; nella Seconda Parte (i) il dettaglio dei compensi corrisposti o maturati nell’esercizio 2024/2025 a tali soggetti, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle allegate alla presente Relazione, che formano parte integrante della stessa; nonché (ii) le informazioni sulle partecipazioni detenute nella Società e nelle sue controllate dai medesimi soggetti nonché dai loro coniugi non legalmente separati o dai loro figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona.

Il contenuto della presente Relazione:

- è messo a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società <https://investors.igrandiviaggi.it/governance/relazioni-corporate-governance/> – sezione “*Relazioni sulla politica di Remunerazione*” 2025/2026, nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarketSTORAGE (www.emarketstorage.com).
- è poi sottoposto all’Assemblea sia per le finalità di cui all’art. 123-ter del TUF, sia ai sensi e per gli effetti previsti dall’art. 13, comma 3, lettera b) del Regolamento OPC e dalla relativa previsione contenuta nella Procedura OPC.

SEZIONE I

POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2025/2026

1. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA

1.1 FINALITÀ

La Politica di Remunerazione di IGV S.p.A. è definita in coerenza con il modello di *governance* adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.

La Politica di Remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società e del Gruppo in quanto consente di:

- allineare gli interessi del *top management* con quello degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio/lungo periodo, attraverso la realizzazione di un forte legame tra retribuzione e *performance*;
- focalizzare l'azione del *management* sul perseguimento degli obiettivi a breve, medio e lungo termine, concentrandone gli sforzi sulle *performance* del Gruppo;
- attrarre, motivare e trattenere persone dotate delle qualità individuali e professionali richieste per il perseguimento degli obiettivi aziendali in grado di perseguire lo sviluppo del *business*, sulla base di pacchetti retributivi aziendali nel medio/lungo termine in linea – ove applicabile – con il mercato esterno, con ciò favorendone la fidelizzazione, e promuovendo un processo di team building finalizzato a creare **if** presupposti motivazionali alla permanenza nel Gruppo;
- riconoscere il merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo individuale e collettivo dei *manager*.

Tali finalità costituiscono il punto di riferimento fondamentale nella definizione delle politiche retributive dell'Emittente.

1.2. PRINCIPI GENERALI

In considerazione delle suddette finalità, la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci, del Direttore Generale (se nominato), degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli Altri Dirigenti (qualora nominati) è definita in coerenza con i seguenti principi e criteri previsti anche dal Codice di Corporate Governance cui la Società aderisce:

- compensi degli amministratori non esecutivi commisurati all'impegno, alla competenza e alla professionalità richiesti dai compiti e dalle funzioni loro attribuiti, anche in relazione alla partecipazione nei comitati endoconsiliari;
- struttura retributiva per gli amministratori con deleghe, Direttore Generale (se nominato), e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (qualora nominati), adeguatamente bilanciata al fine di assicurare l'imprescindibile coerenza tra gli obiettivi strategici, la politica di gestione del rischio della Società, nonché la sostenibilità della creazione di valore per gli azionisti nel medio/lungo periodo; in particolare, la struttura retributiva si compone di una componente fissa congrua rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite, e di una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata alla remunerazione delle *performance* attese di breve e medio/lungo periodo;

- coerenza della remunerazione complessiva, per ciascuna tipologia di ruolo, rispetto ai riferimenti di mercato – ove applicabili, tenuto conto dei segmenti di business in cui opera IGV – per cariche analoghe;
- obiettivi connessi alla remunerazione variabile predeterminati, misurabili e definiti in modo da assicurare la loro coerenza con gli obiettivi strategici della Società e finalizzati a promuoverne il successo sostenibile.
- diversa modulazione tra componente fissa annuale e retribuzione variabile di breve periodo (MBO) in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto in azienda e alle responsabilità attribuite al fine di assicurare la sostenibilità dei risultati aziendali e la creazione di valore per gli azionisti nel medio/lungo termine;
- ~~ulteriori eventuali benefit finalizzati a in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e coerenti con le normative locali, al fine di~~ completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo tenendo conto dei ruoli e/o responsabilità di volta in volta attribuite.

1.2.1. PRINCIPI E FINALITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione di IGV S.p.A. è definita in coerenza con il modello di Governance adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*.

La Politica di Remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine degli azionisti e alla sostenibilità della Società e del Gruppo in quanto consente di:

- (I) allineare gli interessi del *top management* con quello degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore nel lungo termine a loro beneficio, tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti per la Società attraverso la realizzazione di un forte legame tra retribuzione e *performance*;
- (II) focalizzare l'azione del *management* sul perseguimento degli obiettivi a breve, medio e lungo termine, concentrandone gli sforzi sulle *performance* industriali del Gruppo;
- (III) attrarre, motivare, sviluppare e trattenere persone dotate delle qualità individuali e professionali richieste per il perseguimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del *business*, sulla base di pacchetti retributivi laddove possibile competitivi rispetto al mercato esterno definiti tenendo conto delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società, con ciò favorendone la fidelizzazione e la permanenza nel Gruppo;
- (IV) riconoscere il merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo individuale e collettivo dei *manager*.

In considerazione delle suddette finalità, la remunerazione degli Amministratori, incluso il Vicepresidente (ove nominato), l'Amministratore Delegato, e il Direttore Generale, dei Sindaci nonché degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli Altri Dirigenti è definita in coerenza con i seguenti principi e raccomandazioni dettati anche dal Codice di Corporate Governance al quale IGV aderisce:

- compensi degli amministratori non esecutivi commisurati alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti, anche in relazione alla partecipazione nei comitati endoconsiliari;
- struttura retributiva per gli amministratori con deleghe e per i Dirigenti con Responsabilità

Strategiche, adeguatamente bilanciata al fine di assicurare l'imprescindibile coerenza tra gli obiettivi strategici, la politica di gestione dei rischi della Società e la sostenibilità della creazione di valore per gli azionisti nel lungo periodo; in particolare, la struttura retributiva si compone di una componente fissa congrua rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite, e di una componente variabile, rappresentativa di una parte significativa della remunerazione complessiva, definita entro limiti massimi e finalizzata alla remunerazione delle *performance* attese di breve e medio/lungo periodo;

- coerenza della remunerazione complessiva, per ciascuna tipologia di ruolo, rispetto ai riferimenti di mercato – ove applicabili, tenuto conto dei segmenti di business in cui opera IGV – per cariche analoghe attraverso specifiche analisi di comparazione retributiva;
- obiettivi connessi alla remunerazione variabile predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di medio-lungo periodo, definiti in modo da assicurare la loro coerenza con gli obiettivi strategici della Società e finalizzati a promuovere il successo sostenibile; tali obiettivi potranno comprendere, ove la Società dovesse rientrare tra i soggetti tenuti alla redazione del bilancio di sostenibilità, ove rilevanti, anche parametri non finanziari, finalizzati alla remunerazione della *performance* in un orizzonte sia di breve che di medio/lungo periodo, in relazione ai risultati conseguiti;
- diversa modulazione tra componente fissa annuale e retribuzione variabile di breve periodo (MBO) in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto in azienda e alle responsabilità attribuite al fine di assicurare la sostenibilità dei risultati aziendali e la creazione di valore per gli azionisti nel medio/lungo termine;
- applicazione alle somme maturate a titolo di componente variabile di meccanismi di correzione ex post (“*claw back*”);
- componente variabile assoggettata ad un parziale differimento delle somme maturate, limitatamente alla componente variabile di medio/lungo termine, considerato adeguato alle caratteristiche del *business* aziendale e alla natura degli obiettivi fissati;
- *benefit* in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e coerenti con le normative locali, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo tenendo conto dei ruoli e/o responsabilità attribuite;
- definizione di regole chiare e predeterminate per l'eventuale erogazione di indennità, *benefit*, contratti di consulenza e per il trattamento delle componenti variabili della remunerazione in caso di cessazione del mandato di amministrazione o del rapporto di lavoro se in essere;
- fatto salvo quanto previsto dall'art. 2402 del cod. civ., compensi dei membri del Collegio Sindacale adeguati alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.

1.3. AMBITO DI APPLICAZIONE

La Politica stabilisce i principi e le linee guida ai quali si attiene la Società in materia di remunerazione e si applica agli Amministratori, ivi inclusi gli amministratori con deleghe, ai Sindaci, al Direttore Generale (se nominato), agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ivi compreso il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari) nonché agli Altri Dirigenti (qualora nominati) e al Responsabile della Funzione di Internal Audit della Società.

Il Consiglio di Amministrazione della Società non ha alla data attuale individuato Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (fatto salvo il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari).

La Politica è stata predisposta in linea con i contenuti dell'art. 123-ter del TUF, commi 3-bis e 6, nonché in considerazione delle raccomandazioni in tema di remunerazione contenute nel Codice di Corporate Governance per quanto recepite dalla struttura di *governance* della Società.

La Politica è riferita all'esercizio 2025/2026 e ha durata annuale.

Quanto alle società direttamente e indirettamente controllate da IGV S.p.A., esse definiscono le proprie politiche retributive ispirandosi ai principi applicati dalla Società, ove compatibili avuto riguardo alla natura di società chiuse delle società controllate di IGV.

1.4 CAMBIAMENTI RISPETTO ALL'ESERCIZIO FINANZIARIO PRECEDENTE

La presente Politica si pone in un rapporto di sostanziale continuità rispetto a quelle approvate e applicate negli esercizi precedenti.

2. LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

2.1 GLI ORGANI E I SOGGETTI COINVOLTI

La Politica è definita in coerenza con le previsioni normative e in considerazione di quelle statutarie, secondo le quali:

- l'Assemblea:

- a) determina i compensi spettanti a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione e del comitato esecutivo, ove costituito, nonché dei Sindaci, all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato;
- b) delibera, con voto vincolante ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter del TUF, sulla Politica esposta nella prima sezione della presente Relazione;
- c) delibera, in senso favorevole o contrario ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del TUF, sui compensi corrisposti o maturati nell'esercizio 2024/2025 riportati nella seconda sezione della presente Relazione; la deliberazione non è vincolante e gli esiti della votazione devono essere resi noti al mercato ai sensi dell'art. 125-quater, comma 2 del TUF;
- c) riceve adeguata informativa in merito all'attuazione della Politica;
- d) delibera sui piani di remunerazione basati su strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF;

- il Consiglio di Amministrazione:

- a) istituisce al proprio interno un Comitato Nomine e Remunerazioni, nel rispetto dei principi dettati dal Codice di Corporate Governance.
- b) esamina le proposte del Comitato Nomine e Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale, determina la remunerazione del Presidente, del Vicepresidente nonché dell'Amministratore Delegato (qualora nominati), e degli altri eventuali amministratori che ricoprono particolari cariche; il Consiglio di Amministrazione determina altresì il compenso da riconoscere agli Amministratori per la partecipazione ai comitati consiliari.
- c) definisce, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, la Politica di Remunerazione della Società, assicurando che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri della Politica stessa, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione;

- d) approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF;
 - e) predispone, con l'ausilio del Comitato Nomine e Remunerazioni, i piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e, su delega dell'Assemblea, ne cura la loro attuazione avvalendosi del Comitato Nomine e Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale per le parti di competenza;
 - f) predispone, con l'ausilio del Comitato Nomine e Remunerazioni, i piani di incentivazione monetari e ne cura la loro attuazione avvalendosi del Comitato Nomine e Remunerazioni sentito il Collegio Sindacale per le parti di competenza;
- In linea con la *governance* della Società, il Consiglio di Amministrazione inoltre:
- g) definisce gli obiettivi e approva i risultati aziendali e i piani di *performance* ai quali è connessa la determinazione della remunerazione variabile degli amministratori, ove prevista;
 - h) approva i criteri generali per la remunerazione degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
 - i) definisce, su proposta del Presidente ovvero del CEO, previo parere favorevole del Comitato Interno Controllo e Gestione Rischi, nonché sentito il Collegio Sindacale, la struttura della remunerazione del Responsabile della funzione Internal Audit, in coerenza con le politiche retributive della Società;
 - l) in occasione della cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un Amministratore esecutivo o il Direttore Generale, rende note mediante un comunicato stampa, diffuso al mercato ad esito di processi interni che conducono all'attribuzione o al riconoscimento di eventuali indennità e/o altri benefici, le informazioni dettagliate raccomandate dal Codice di Corporate Governance e dall'Autorità di Vigilanza;

• il Comitato Nomine e Remunerazione:

- a) sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, nei termini previsti dalla legge, la Relazione sulla Remunerazione e, in particolare, la Politica degli Amministratori, dei Sindaci e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per la presentazione all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio;
- b) valuta periodicamente l'adequatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica degli Amministratori, dei Sindaci e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche adottata, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'amministratore all'uopo delegato; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- c) presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- d) monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- e) coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione e attuazione di: (i) piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e (ii) piani di incentivazione monetari;
- f) riferisce al Consiglio sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni;
- g) qualora lo ritenga necessario o opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, si avvale di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive; gli esperti devono essere indipendenti e, pertanto, a titolo esemplificativo, non devono esercitare attività rilevanti a favore della Funzione Risorse Umane di IGV, degli azionisti di controllo o di Amministratori o Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società. L'indipendenza dei consulenti

esterni viene verificata dal Comitato Nomine e Remunerazioni prima del conferimento del relativo incarico.

Inoltre, in relazione alle funzioni attribuitegli dal Consiglio di Amministrazione in materia di nomine, il Comitato Nomine e Remunerazioni:

- h) formula pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso ed esprime raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all'interno del Consiglio sia ritenuta opportuna, tenendo conto anche delle raccomandazioni in tema di politiche di diversità;
- i) esprime raccomandazioni in merito al numero massimo di incarichi di amministratore o sindaco ricoperti in altre società quotate in mercati regolamentati (anche esteri), in società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni che possa essere considerato compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di amministratore dell'Emittente;
- l) esprime raccomandazioni in merito all'autorizzazione, in via generale e preventiva, da parte del Consiglio di deroghe al divieto di concorrenza da parte degli amministratori previsto dall'art. 2390 cod. civ. e rispetto a eventuali fattispecie problematiche;
- m) propone al Consiglio di Amministrazione candidati alla carica di amministratore nei casi di cooptazione, ove occorra sostituire amministratori indipendenti;
- o) supporta il Consiglio di Amministrazione nel monitoraggio e nell'aggiornamento delle politiche di diversità;
- p) istruisce e supervisiona, per conto del Consiglio di Amministrazione, il processo di autovalutazione del Consiglio stesso (c.d. *board review* o *self-assessment*);

• il Presidente ovvero il CEO:

- a) sottopone al Comitato Nomine e Remunerazioni proposte di piani di incentivazione a medio/lungo termine, inclusi eventuali piani basati su strumenti finanziari o, se del caso, coadiuva il Comitato nell'elaborazione dei medesimi;
- b) su mandato del Consiglio di Amministrazione predispone e implementa, nel rispetto delle linee guida in materia di politica retributiva approvate e avvalendosi della collaborazione del Responsabile Risorse Umane: (i) gli interventi di politica retributiva in capo al singolo dirigente, quantificando tali interventi in considerazione della posizione ricoperta nell'organizzazione aziendale, della professionalità, delle *performance*, per il ruolo ricoperto, il tutto nel rispetto delle somme stanziare a *budget*; (ii) i sistemi di incentivazione ai quali legare la maturazione della MBO annuale, ove prevista, degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli Altri Dirigenti della Società, qualora nominati;
- c) fornisce al Comitato Nomine e Remunerazioni ogni informazione utile al fine di consentirgli di valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica di remunerazione;

• il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale:

- a) formula i pareri richiesti dalla legge e, in particolare, esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3 del cod. civ.; nell'esprimere il parere, il Collegio Sindacale verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato Remunerazioni e Nomine al Consiglio di Amministrazione, con la politica per la remunerazione della Società;
- b) su invito del Comitato Nomine e Remunerazioni partecipa attraverso il suo Presidente o altro sindaco designato, alle riunioni del Comitato medesimo;
- c) in merito alle Politiche di Diversità (i) supporta il Consiglio di Amministrazione nel monitoraggio dell'attuazione delle politiche relative alla composizione dell'organo di controllo; e (ii) esprime pareri sull'aggiornamento di queste ultime.

La Politica sulla Remunerazione è definita a seguito di un processo formalizzato (descritto al successivo paragrafo 2.3.) che vede come protagonisti il Comitato Nomine e Remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione e il Responsabile Risorse Umane di Gruppo.

Gli organi della Società non si sono avvalsi di alcun esperto indipendente nella predisposizione della Politica.

2.2 IL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI

Al fine di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei lavori del Consiglio di Amministrazione, sono stati istituiti, all'interno del Consiglio stesso, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione e il Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi, la composizione e il funzionamento dei quali sono conformi ai criteri generali previsti dal Codice di Corporate Governance.

I Comitati anzidetti sono attualmente composti rispettivamente di due membri e di tre membri, tutti amministratori non esecutivi e indipendenti. Il funzionamento dei Comitati è disciplinato dai relativi Regolamenti, approvati dal Consiglio di Amministrazione in data 16 gennaio 2025 al fine dell'adeguamento di volta in volta alle nuove disposizioni contenute nel Codice di Corporate Governance *pro tempore* vigente.

I componenti dei Comitati sono stati nominati nel corso della seduta consiliare tenutasi in data 17 marzo 2025 e scadranno alla cessazione del Consiglio di Amministrazione in carica, e precisamente alla data dell'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso il 31 ottobre 2027.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione attualmente in carica risulta composto da due Amministratori non Esecutivi e indipendenti, che consente agli emittenti il cui Consiglio sia composto da non più di otto membri, di nominare un Comitato composto da due soli membri, purché indipendenti.

Il Comitato risulta composto dai Consiglieri Avv. Eleonora Olivieri e Prof. Carlo Andrea Mortara. Il Consiglio ha deliberato in sede di nomina del Comitato di designare Presidente l'avvocato Eleonora Olivieri, individuando nella suddetta, l'amministratore in possesso di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive idonea, pertanto, a ricoprire la succitata carica.

Le attività del Comitato sono disciplinate da un Regolamento, in linea con le previsioni del Codice di Corporate Governance, disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo <https://investors.igrandiviaggi.it/governance/regolamenti-societari/>

Gli Amministratori si astengono dal partecipare alle riunioni del comitato in cui vengono formulate le proposte relative alla propria remunerazione.

Il Comitato riferisce al Consiglio di Amministrazione con cadenza almeno semestrale e si riunisce con la frequenza necessaria al corretto svolgimento delle proprie funzioni e dei compiti allo stesso assegnati. I lavori del Comitato sono coordinati dal Presidente del Comitato, Avvocato Eleonora Olivieri. Le riunioni del Comitato sono, ai sensi del Regolamento, regolarmente verbalizzate e trascritte nell'apposito libro. Il presidente del Comitato informa il Consiglio di Amministrazione, nel corso della prima adunanza utile, circa le riunioni del

Comitato che si sono tenute.

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione non ha stanziato un *budget ad hoc* a disposizione del Comitato Nomine e Remunerazioni, ma di volta in volta, quando il Comitato ritiene necessario od opportuno avvalersi di consulenti esterni, la Società mette a disposizione del medesimo le risorse all'uopo necessarie per l'espletamento delle proprie funzioni. Nel caso di ricorso a consulenti esterni, il Comitato Nomine e Remunerazioni verifica preventivamente che gli stessi non si trovino in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio. Nel rispetto dei principi dell'autodisciplina nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione. Nello svolgimento delle sue funzioni il Comitato ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per l'espletamento dei suoi compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni.

Il Comitato ha tenuto quattro riunioni nel corso dell'esercizio 1° novembre 2024-31 ottobre 2025:

- In data 4 dicembre 2024 il Comitato ha:
 - esaminato la relazione sulla Remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, così come modificato dall'art. 3 Decreto Legislativo n. 49 del 2019;
 - valutato la politica di remunerazione per l'esercizio 2024/2025;
 - proposto la determinazione del compenso al Consiglio di amministrazione per l'esercizio 01 novembre 2024 – 31 ottobre 2025 da sottoporre alla convocanda Assemblea dei soci;
 - valutato l'adeguatezza, la coerenza e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli amministratori esecutivi ai sensi del criterio applicativo 123-ter comma 3 e 6 del TUF, e art.5 racc.25 del Codice di Corporate Governance;
 - valutato la proposta degli Orientamenti agli Azionisti sulla dimensione e composizione del nuovo Consiglio di amministrazione ai sensi del criterio applicativo del Codice di Autodisciplina.
 - In data 16 gennaio 2025 il Comitato ha:
 - verificato il raggiungimento dei presupposti per l'erogazione della quota variabile del compenso al Presidente e agli Amministratori esecutivi della Società (si ricorda che non sono presenti allo stato attuale Dirigenti con responsabilità strategiche).
 - In data 3 luglio 2025 il Comitato ha:
 - approvato la bozza del documento "Criteri applicativi per la valutazione dei requisiti di indipendenza di amministratori e sindaci", da sottoporre alla successiva approvazione del Consiglio di Amministrazione.
 - In data 9 settembre 2025 il Comitato ha:
 - Valutato la corretta concreta applicazione della politica per la remunerazione adottata nel 2025 in merito ai compensi erogati;
 - Valutato la corretta applicazione della procedura adottata per la presentazione delle candidature, da parte degli azionisti, per integrazione collegio sindacale.
- Sono state, inoltre, tenute ulteriori tre riunioni nell'esercizio in corso 2025/2026:
- In data 25 novembre 2025 il Comitato ha:
 - Valutato l'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione della politica per la remunerazione 2025;
 - Analizzato le risultanze dei questionari di autovalutazione compilati dai consiglieri. Dall'analisi delle risultanze è emerso che il livello di valutazione è complessivamente soddisfacente, con una media pari a circa il 78% e che la moda su singolo argomento è la risposta 4 (ottimo) mentre la media è 3,59. Per quanto riguarda le specifiche attività dei Comitati, nel complesso la valutazione è risultata pari a circa 83% (molto soddisfacente);
 - Provveduto all'analisi del documento e approvato la bozza Regolamento Comitato Nomine

- e Remunerazioni, aggiornata al fine di renderla ancor più esplicativa, in ottemperanza della normativa vigente;
- Programmato e approvato il calendario delle successive due riunioni del Comitato;
 - In data 18 dicembre 2025 il Comitato ha:
 - esaminato la Relazione sulla Remunerazione, redatta ai sensi dell’art.123-ter del TUF, così come modificato dall’art.3 D.Lgs. n.49/2019;
 - proposto la determinazione del compenso al Consiglio di Amministrazione per l’esercizio 1/11/2025-31/10/2026 da sottoporre alla convocanda Assemblea dei Soci;
 - In data 16 gennaio 2026 il Comitato ha:
 - Provveduto ad approvare la Relazione Annuale sulle attività effettuate dal Comitato, da presentare al Consiglio di amministrazione;
 - Verificato il raggiungimento dei presupposti per l’erogazione della quota variabile del compenso al Presidente e agli Amministratori esecutivi della Società (si ricorda che non sono presenti allo stato attuale Altri Dirigenti con responsabilità strategiche).

Per ulteriori informazioni circa le delibere assunte dal Comitato per le Nomine e Remunerazione in merito alla remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione si rinvia alla Relazione sulla Remunerazione messa a disposizione del pubblico sul sito internet della Società all’indirizzo <https://investors.igrandiviaggi.it/governance/relazioni-corporate-governance/>, nonché con le altre modalità previste dalla normativa vigente.

Alle suddette riunioni, ha preso parte la Dott.ssa L. M. Capanni, in qualità di supporto all’espletamento dei compiti del Comitato; il Regolamento, infatti, sulla scorta di quanto auspica anche il Codice di Corporate Governance, attribuisce al Comitato la facoltà, ai fini dell’espletamento dei compiti ad esso conferiti, di avvalersi dell’ausilio sia di dipendenti interni che di professionisti esterni, purché adeguatamente vincolati alla necessaria riservatezza.

2.3 PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E L’APPROVAZIONE DELLA POLITICA

La Politica di Remunerazione è annualmente sottoposta all’approvazione del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale, se del caso avvalendosi della collaborazione delle competenti risorse di IGV e/o eventuali consulenti esterni, per una migliore elaborazione della politica stessa.

Il Consiglio di Amministrazione, esaminata ed approvata la Politica, la sottopone – in ottemperanza a quanto stabilito dall’art. 123-ter, comma 3-bis del TUF – al voto vincolante dell’Assemblea, rappresentandola nella Sezione I della presente Relazione che viene pubblicata e messa a disposizione del pubblico almeno 21 giorni prima della data di convocazione dell’Assemblea chiamata ad esprimersi al riguardo.

Ai sensi dell’art. 123-ter, comma 6 del TUF gli Azionisti sono inoltre chiamati a esprimere voto non vincolante sui compensi corrisposti o maturati nell’esercizio precedente dagli Amministratori e Sindaci della Società e dagli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, qualora nominati, riportati nella seconda sezione della presente Relazione.

Qualora l’Assemblea non approvi la Politica di Remunerazione, la Società provvede a corrispondere remunerazioni in conformità con l’ultima Politica approvata dall’Assemblea.

Ai fini della predisposizione della presente Politica, il Comitato Nomine e Remunerazioni ne ha definito - nell'esercizio delle sue funzioni - la relativa struttura e i contenuti nelle riunioni del 25 novembre 2025, 18 dicembre 2025 e 16 gennaio 2026.

La Politica è stata quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, nella riunione del 19 gennaio 2026, contestualmente all'approvazione della presente Relazione.

3. DESCRIZIONE DELLA POLITICA

Di seguito saranno evidenziate le caratteristiche principali della Politica di Remunerazione in termini di elementi del pacchetto retributivo e loro determinazione, per i diversi soggetti identificati dalle disposizioni normative e regolamentari vigenti, nonché per gli Altri Dirigenti.

Per completezza di rappresentazione si segnala che, non essendoci *competitor* quotati in Italia operanti nei medesimi segmenti di *business* di IGV, la Società non ha potuto effettuare un'analisi comparativa strutturata basata su un *peer group* definito.

Tanto premesso, nell'ambito dell'esercizio 2012/2013, in cui è stata proposta dal Consiglio di Amministrazione all'Assemblea ordinaria del 28/02/2013 ai fini delle relative deliberazioni (e poi è intervenuta) una modifica nell'importo del compenso complessivo previsto per il Consiglio di Amministrazione, la Società ha svolto un'analisi autonoma considerando i compensi di operatori assimilabili e le principali variabili dimensionali e di complessità rilevanti. IGV ha definito l'assetto retributivo previsto dalla Politica anche sulla base di tali valutazioni; assetto che, da allora, è rimasto invariato nella sua struttura.

3.1 REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

All'interno del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere tra:

- amministratori esecutivi investiti di particolari cariche ai quali altresì possono essere delegate specifiche attribuzioni ("Amministratori Esecutivi");
- amministratori non investiti di particolari cariche ("Amministratori non Esecutivi").

L'attribuzione di poteri per i soli casi di urgenza ad Amministratori non vale, di per sé, a configurarli come Amministratori Esecutivi.

Ai sensi dell'art. 2389 del cod. civ. la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione è determinata all'atto della nomina dall'Assemblea per la durata dell'incarico.

3.1.1 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

In aggiunta a quanto descritto al precedente paragrafo 3.1 la politica di remunerazione degli Amministratori non Esecutivi della Società prevede, nel rispetto dei principi del Codice di Corporate Governance, l'attribuzione di un compenso fisso e/o di gettoni di presenza predeterminati per la partecipazione ai comitati istituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione che viene fissato dal Consiglio medesimo.

Per gli Amministratori non Esecutivi non è prevista una componente variabile del compenso.

3.1.2 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

La politica di remunerazione degli Amministratori Esecutivi di IGV prevede, in aggiunta a quanto descritto al precedente paragrafo 3.1.1, il riconoscimento di un ulteriore compenso determinato in funzione della carica ricoperta e delle rispettive responsabilità.

Tale compenso è stabilito, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma del cod. civ., dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi è costituita, in aggiunta a quanto descritto al precedente paragrafo 3.1.1, da:

- una componente fissa che garantisce un'adeguata e certa remunerazione di base per l'attività degli Amministratori Esecutivi in quanto ricompensa il ruolo ricoperto in termini di ampiezza delle responsabilità e impatto sul *business*, rispecchiando esperienza, capacità e competenze richieste per ciascuna posizione, nonché il livello di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati di *business*. L'attività degli Amministratori Esecutivi non può infatti essere compensata solo con strumenti variabili che potrebbero portare a *pay-out* nullo in presenza di avverse condizioni di mercato non addebitabili agli Amministratori stessi.

In particolare, la componente fissa degli Amministratori Esecutivi si compone:

- di un compenso determinato dall'Assemblea, al momento della nomina, in relazione alla carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
- di un compenso determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione alle deleghe attribuite ex art. 2389, comma 3°, cod. civ.;
- di un eventuale ulteriore compenso determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, in presenza di un rapporto di lavoro dipendente come dirigente della Società;
- una componente variabile legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* finanziari, e tali da garantire l'interesse al perseguimento della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di breve e medio/lungo periodo, e che tiene conto della *performance* di IGV, anche a livello consolidato, e alla conseguente creazione di valore per il Gruppo, nonché del ruolo ricoperto e dalle funzioni concretamente svolte dai singoli Amministratori Esecutivi all'interno della Società, in tal modo assicurando che la remunerazione sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati.

In particolare, la componente variabile degli Amministratori Esecutivi è rappresentata da:

- una componente variabile annua lorda (MBO) stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione alle deleghe attribuite dal Consiglio di Amministrazione e in relazione al rapporto di lavoro dipendente, se in essere. La proposta del Comitato delle Nomine e della Remunerazione per l'esercizio 2025/2026 prevede quale quota variabile annuale, il 30 % della remunerazione totale deliberata, erogabile nel caso in cui l'EBITDA consolidato del Gruppo I Grandi Viaggi, desumibile dalla relazione finanziaria consolidata al 31 ottobre 2026, sia pari o superiore all'8% (otto per cento) dei ricavi consolidati del Gruppo registrati.

Allo stato attuale non sono presenti componenti variabili a medio/lungo termine stabilite dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale: (i) in relazione alle deleghe attribuite dal Consiglio di Amministrazione, attraverso la partecipazione ai piani di *stock options* qualora deliberati; e (ii) riferite al rapporto di lavoro dipendente quale dirigente della Società, se in essere, attraverso la partecipazione a piani LTI su base monetaria che prevedono un incentivo predeterminato e correlato al ruolo ricoperto nell'ambito dell'organizzazione aziendale ed alla Retribuzione Annua Lorda in essere al momento dell'approvazione del piano stesso.

La componente fissa attribuita con riferimento al rapporto di lavoro dipendente con la Società, in considerazione della rilevanza del ruolo ricoperto nel Gruppo, può ricomprendere somme riconosciute a titolo di patti di non concorrenza e/o patti di stabilità il cui corrispettivo sarà predeterminato in relazione alla durata e all'ampiezza dei vincoli ai patti stessi collegati. Nel caso in cui gli Amministratori Esecutivi abbiano in essere un rapporto di lavoro dipendente con la Società o con il Gruppo: (i) possono beneficiare di *benefit* non monetari (v. infra-paragrafo 3.5); (ii) possono essere destinatari, in fase di assunzione, di *bonus una tantum* all'ingresso (c.d. "*sign on bonus*") ovvero di somme elargite a titolo di rimborso spese "per prima sistemazione" entro il limite massimo del 20% dei compensi fissi annualmente riconosciuti.

Le somme maturate a titolo di componente variabile della remunerazione sono assoggettate ad un parziale differimento limitatamente alla componente variabile di breve termine.

Coerentemente con quanto previsto dal Codice di Corporate Governance al quale la Società ha aderito, sulla componente variabile della remunerazione degli Amministratori Esecutivi è prevista l'applicazione, a livello contrattuale, di clausole di c.d. "*claw-back*", che prevedono l'eventuale restituzione, in tutto o in parte, delle somme erogate ovvero, la non erogazione di remunerazioni maturate ma non ancora erogate, qualora esse siano state determinate sulla base di dati che nei successivi tre anni si siano rivelati manifestamente errati, o frutto di manipolazioni o di condotte illecite.

In considerazione del rapporto e del legame particolare e consolidato con la Società e il Gruppo IGV del Presidente e del CEO non si ravvisano rischi di loro orientamenti sbilanciati sul breve periodo che possano mettere a rischio l'attenzione alla crescita e sostenibilità dei risultati nel medio/lungo termine della Società.

Nel caso di un nuovo Amministratore Delegato (qualora nominato), il rapporto tra componente fissa e variabile all'interno del pacchetto complessivo è strutturato in modo tale da focalizzarne l'attenzione sulla crescita e sostenibilità dei risultati nel medio termine, attenuando i rischi di orientamenti sbilanciati sul breve periodo.

3.2 REMUNERAZIONE DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI

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

- una componente fissa annua lorda ("RAL") che è definita in base al posizionamento prescelto rispetto al mercato di riferimento, ai livelli di responsabilità e complessità gestite, nonché alla professionalità, esperienza e potenziale di sviluppo del singolo. Tale componente retributiva viene adeguata nel tempo, conformemente all'evoluzione del mercato, valutando le capacità e professionalità acquisite e principalmente, i risultati prodotti ed il potenziale sviluppato;

- una componente variabile annuale lorda (“MBO”) conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi di *performance* aziendali finanziari e non finanziari, definita in termini quantitativi con riferimento al ruolo ricoperto in azienda (per maggiori dettagli si rinvia a quanto indicato paragrafo 3.4) da erogarsi senza differimento delle somme eventualmente maturate;
- una eventuale componente variabile di medio/lungo termine, attraverso la partecipazione ai piani di incentivazione approvati dal Consiglio di Amministrazione ovvero, in relazione alla natura dei piani stessi, anche dall’Assemblea degli Azionisti.

In considerazione della rilevanza del ruolo ricoperto, la componente fissa attribuita potrà ricomprendere somme riconosciute a titolo di patti di non concorrenza e/o patti di stabilità il cui corrispettivo sarà predeterminato in relazione alla durata e all’ampiezza dei vincoli ai patti stessi collegati.

Le somme maturate a titolo di componente variabile della remunerazione sono assoggettate ad un parziale differimento limitatamente alla componente variabile di medio/lungo termine.

Coerentemente con quanto previsto dal Codice di Corporate Governance, le componenti variabili della remunerazione degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono soggette all’applicazione a livello contrattuale di clausole di c.d. “*claw-back*”, che prevedono l’eventuale restituzione in tutto o in parte delle somme corrisposte, ovvero la non erogazione di remunerazioni maturate ma non ancora erogate, qualora esse siano state determinate sulla base di dati che nei successivi tre anni si siano rivelati manifestamente errati, o frutto di manipolazioni o di condotte illecite.

Come per gli Amministratori Esecutivi anche per gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per gli Altri Dirigenti la componente fissa della remunerazione ricompensa il ruolo ricoperto in termini di ampiezza delle responsabilità e impatto sul *business*, rispecchiando esperienza, capacità e competenze richieste per ciascuna posizione, nonché il livello di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati di *business*.

La componente variabile della remunerazione è finalizzata a riconoscere al *management* i risultati conseguiti, stabilendo un collegamento tra compensi e *performance*. Gli incentivi premiano il raggiungimento di obiettivi di *performance*, sia finanziari che non finanziari, definendo la corresponsione di un premio variabile. Sono stabiliti limiti massimi alla componente variabile della remunerazione legata a sistemi d’incentivazione di natura monetaria.

Il rapporto tra componente fissa e variabile all’interno del pacchetto complessivo per gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche è strutturato in modo tale da focalizzare l’attenzione del *management* sulla crescita e sostenibilità dei risultati nel medio termine, attenuando i rischi di orientamenti sbilanciati sul breve periodo.

Per gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e gli Altri Dirigenti, possono essere ulteriormente previsti: (i) *benefit* non monetari (v. infra paragrafo 3.4); (ii) in fase di assunzione, bonus *una tantum* all’ingresso (c.d. “*sign on bonus*”) ovvero somme elargite a titolo di rimborso spese “per prima sistemazione” entro il limite massimo del 20% dei compensi fissi annualmente riconosciuti; (iii) ulteriori bonus *una tantum*, stabiliti dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell’Amministratore Delegato, previo parere favorevole del CNR, nella misura massima del valore dell’MBO annuale a *target*.

3.2.1 LA REMUNERAZIONE DEL DIRIGENTE PREPOSTO ALLA REDAZIONE DEI DOCUMENTI CONTABILI SOCIETARI (DIRIGENTE PREPOSTO)

La remunerazione del Dirigente preposto è determinata, nel rispetto delle linee guida descritte al precedente paragrafo 3.2, coerentemente alle mansioni assegnategli.

Le logiche di attribuzione e determinazione di tale remunerazione corrispondono a quelle relative alle remunerazioni degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

3.2.2 LA REMUNERAZIONE DEL DIRIGENTE RESPONSABILE DELLA FUNZIONE INTERNAL AUDIT (RESPONSABILE DELLA FUNZIONE INTERNAL AUDIT)

La remunerazione del Responsabile della funzione di Internal Audit è definita, coerentemente con le funzioni a questi assegnate, dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del CEO ovvero del Presidente della Società, e sentito il parere del Comitato Controllo e Rischi e del Collegio Sindacale, coerentemente alle mansioni assegnategli.

Le logiche di attribuzione e determinazione di tale remunerazione non divergono da quelle relative alle remunerazioni degli Altri Dirigenti.

3.3 GLI INCENTIVI A BREVE TERMINE: LA COMPONENTE VARIABILE ANNUALE (MBO)

La MBO rappresenta la componente variabile annuale della remunerazione conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi di *performance* aziendali di breve periodo; la sua funzione è quella di indirizzare l'azione del *management* al perseguimento degli obiettivi finanziari e non finanziari definiti per l'esercizio.

Detti obiettivi sono legati ad una scala d'incentivazione che esprime il premio maturato in relazione al rispettivo grado di conseguimento. Essa prevede, per taluni obiettivi una scala c.d. on/off, mentre per altri obiettivi dei valori minimi al di sotto dei quali la Società non procede al pagamento dell'incentivo (c.d. *entry point*), e dei valori massimi (inclusivi di "*overachievement*") oltre i quali la Società erogherà sempre l'ammontare predefinito, ovvero la percentuale massima decisa.

In particolare, gli obiettivi della MBO sono i seguenti:

- con riguardo al CEO, in relazione alle deleghe attribuite:
 - ricavi netti 2025 di Gruppo (peso 50%);
 - EBITDA 2025 di Gruppo (peso 50%);
- con riguardo ad un nuovo Amministratore Delegato e Direttore Generale (in caso di nomina nel corso del 2025/2026) l'ammontare pro quota delle sue MBO per l'esercizio in relazione alle deleghe attribuite e al rapporto di lavoro come dirigente della Società saranno in tutto o in parte garantite, ad insindacabile giudizio del Presidente e del Vicepresidente, sulla base delle evidenze dei primi mesi di inserimento in azienda;
- con riguardo agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche:
 - ricavi netti, EBITDA, *cash flow* operativo e progetti di Gruppo dell'esercizio (peso 80%);

- attività e/o progetti di funzione/*cross function* dell'esercizio delle diverse funzioni aziendali (peso 20%);
- con riguardo agli Altri Dirigenti:
 - ricavi netti, EBITDA, *cash flow* operativo e progetti di Gruppo dell'esercizio (peso ricompreso tra il 40% ed il 60% del totale);
 - attività e/o progetti di funzione/*cross function* dell'esercizio delle diverse funzioni aziendali (parte rimanente).

Il peso della MBO (espressa in percentuale) rispetto alla componente fissa è pari:

- per il Presidente ed il CEO:
 - in relazione alle deleghe attribuite in relazione al mandato di Amministratore Esecutivo della Società, fino ad un massimo del 30% della componente fissa annua lorda approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione alle deleghe attribuite ex art. 2389, comma 3°, cod. civ.;
- per il Direttore Generale (in caso di nomina) fino ad un massimo del 100% del totale dei compensi fissi riconosciuti in relazione alle deleghe attribuite in relazione al mandato di Amministratore Esecutivo della Società e al rapporto di lavoro in essere come dirigente della Società;
- per gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche tra il 30% e il 50% della RAL (fino ad un massimo del 100% in caso di performance eccedenti gli obiettivi dell'esercizio definiti);
- per gli Altri Dirigenti della Società è indicativamente ricompresa tra il 15% e il 30% della RAL (fino ad un massimo del 60% in caso di performance eccedenti gli obiettivi dell'esercizio definiti).

3.4 BENEFIT NON MONETARI

L'offerta retributiva degli Amministratori Esecutivi, degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli Altri Dirigenti della Società è completata con diverse tipologie di *benefit* non monetari; in particolare, possono essere previsti:

- l'assegnazione di autovetture aziendali in utilizzo anche per ragioni personali, di categorie/valore diversi in relazione al ruolo ricoperto in azienda dagli interessati; a fronte dell'utilizzo personale per l'anno 2024/2025 l'azienda ha addebito ai dirigenti assegnatari la somma annua di € 1.712,00 iva inclusa;
- la copertura assicurativa per rimborso delle spese mediche integrative FASDAC per il dirigente e il nucleo familiare;
- la copertura assicurativa rischi viaggio;
- la copertura assicurativa per invalidità permanente da malattia.

La Società inoltre prevede una polizza c.d. D&O (Directors & Officers) per la copertura assicurativa della eventuale responsabilità civile verso terzi di tutti gli amministratori e gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategica nell'esercizio delle loro funzioni. Tale polizza copre

inoltre le eventuali spese legali.

In considerazione di specifiche condizioni personali, il pacchetto retributivo degli Amministratori Esecutivi, degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli Altri Dirigenti della Società può prevedere la messa a disposizione di un alloggio con spese a carico della Società (che, in quanto *benefit*, è regolarmente assoggettato a tassazione e contribuzione previdenziale), come pure il rimborso delle spese scolastiche all'estero per i figli se parte delle condizioni concordate al momento dell'assunzione.

Infine, il pacchetto retributivo dei suddetti soggetti potrà prevedere l'erogazione di somme ovvero la fruizione di servizi e/o prestazioni erogate dalla società ex art. 51 D.P.R. n. 917/86 e successive modifiche e/o integrazioni, in relazione agli esiti degli approfondimenti che potranno essere condotti dal Comitato Nomine e Remunerazioni e dal Consiglio di Amministrazione nel corso dell'esercizio.

3.5 INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO SENZA GIUSTA CAUSA O CESSAZIONE DAL RAPPORTO A SEGUITO DI OFFERTA PUBBLICA DI ACQUISTO

Per gli Amministratori non Esecutivi nonché per il Presidente e per il CEO (anche con riferimento al rapporto di lavoro subordinato in essere in qualità di dirigente della Società) non sono previste indennità in caso di cessazione dalla carica per qualsiasi motivo.

3.6 REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE

La remunerazione dei componenti effettivi del Collegio Sindacale è determinata dall'Assemblea previa proposta del Consiglio di Amministrazione o degli stessi azionisti e consta di una componente fissa annua lorda.

Così come per gli amministratori, anche per i sindaci la Società prevede una polizza c.d. D&O (*Directors & Officers*) per la copertura assicurativa della eventuale responsabilità civile verso terzi nell'esercizio delle loro funzioni. Tale polizza copre pure le eventuali spese legali.

3.7 DEROGHE CONSENTITE ALLA PRESENTE POLITICA

In presenza di circostanze eccezionali – per tali intendendosi, conformemente a quanto disposto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, solamente le situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurare la capacità di stare sul mercato – la Società potrà derogare ai seguenti elementi della presente Politica:

- 3.7.1 variazione del rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile;
- 3.7.2 variazione degli obiettivi di *performance* e/o dei rispettivi pesi, relativamente alle componenti variabili annuali (MBO) e agli eventuali incentivi monetari a medio lungo termine qualora deliberate;
- 3.7.3 attribuzione di un *bonus* annuale (sostitutivo e/o aggiuntivo rispetto alla MBO) parametrato rispetto ad obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNR e, se del caso, sentito il parere del Collegio Sindacale;
- 3.7.4 attribuzione di un bonus monetario *una tantum*;
- 3.7.5 attribuzione di particolari indennità;

3.7.6 tipologia di *benefit* riconosciuti.

Tali deroghe potranno essere approvate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta o comunque sentito il parere del CNR con delibera motivata e seguendo la "Procedura sulle operazioni con parti correlate del Gruppo IGV S.p.A.".

SEZIONE II

COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2024/2025 E ALTRE INFORMAZIONI

Parte prima

Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2024/2025 agli Amministratori e Sindaci della Società. L'illustrazione di alcune voci e ulteriori informazioni è reperibile anche nella Sezione I della presente Relazione. Nel merito, la politica di remunerazione definita per l'esercizio 2024/2025 (la "**Politica**") è stata oggetto di verifica del Comitato Nomine e Remunerazioni in occasione della valutazione periodica che è stata condotta dal Comitato medesimo nella riunione del 25 novembre 2025. All'esito della verifica il Comitato Remunerazioni e Nomine ha confermato la coerenza e conformità delle retribuzioni erogate agli Amministratori e Sindaci della Società, nel corso dell'esercizio 2024/2025, alla Politica.

In particolare, con riferimento alla componente variabile annuale (MBO) - , attribuita a fronte della carica di Amministratore Esecutivo ovvero di un contratto di lavoro dipendente con la qualifica di dirigente - pari al 30% della remunerazione totale deliberata, il Comitato in data 16 gennaio 2026, sulla base delle informazioni ricevute in merito ai risultati dell'esercizio 2024/2025, ha verificato il raggiungimento dei presupposti per l'erogazione della quota variabile del compenso al Presidente e al Vicepresidente della Società, secondo quanto meglio illustrato infra.

I compensi sono indicati per competenza nella TABELLA 1- schema 7-bis del Regolamento Emittenti riportata nella seconda parte della Sezione II e verranno corrisposti, quanto alla parte variabile, nel corso dell'esercizio 2025/2026.

Il dirigente preposto alle scritture contabili, Dott.ssa Valeria Motta, nel periodo dal 1° novembre 2024 al 31 ottobre 2025, ha percepito complessivamente euro 79.983 lordi in relazione al rapporto di lavoro dipendente in qualità di dirigente della Società.

Si specifica, infine, che nel corso dell'esercizio non sono stati nominati Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

1. Compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione nell'esercizio 2024/2025

Nel corso dell'esercizio 2024/2025 (e, segnatamente, fino al 28 febbraio 2025, data dell'Assemblea chiamata a rinnovare gli organi sociali), il Consiglio di Amministrazione della Società è risultato composto dagli Amministratori di seguito indicati:

Amministratori Esecutivi: Dottor LUIGI MARIA CLEMENTI (Presidente), dott.ssa CORINNE CLEMENTI (Vicepresidente, nonché CEO della Società).

Amministratori non Esecutivi: Professor CARLO ANDREA MORTARA (indipendente), dott.ssa TINA MARCELLA AMATA (indipendente), Avvocato ELEONORA OLIVIERI (indipendente), dott. FABRIZIO PRETE (indipendente), dott. NICOLA BASTIONI (indipendente).

Successivamente, a decorrere dal 28 febbraio 2025, data dell'Assemblea chiamata a rinnovare gli organi sociali, il Consiglio di Amministrazione della Società è risultato composto dagli Amministratori di seguito indicati:

Amministratori Esecutivi: Dottor LUIGI MARIA CLEMENTI (Presidente), dott.ssa CORINNE CLEMENTI (Vicepresidente, nonché CEO della Società).

Amministratori non Esecutivi: Professor CARLO ANDREA MORTARA (indipendente),

dott.ssa TINA MARCELLA AMATA (indipendente), Avvocato ELEONORA OLIVIERI (indipendente), dott. FABRIZIO PRETE (indipendente), avv. GIUSTINO DI CECCO (indipendente).

I due comitati istituiti al proprio interno risultavano così composti:

- per il Comitato Interno Controllo e Gestione Rischi gli amministratori, signori CARLO ANDREA MORTARA (indipendente con funzione di Presidente), TINA MARCELLA AMATA (indipendente) e FABRIZIO PRETE (indipendente); - per il Comitato Nomine e Remunerazione gli amministratori, signori ELEONORA OLIVIERI (indipendente con funzione di Presidente), CARLO ANDREA MORTARA (indipendente).

a) Compensi degli amministratori non esecutivi

L'Assemblea del 28 febbraio 2025 ha stabilito in € 600.000,00 il compenso annuale lordo complessivo spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 1° novembre 2024 - 31 ottobre 2025, di cui il 70% (quota fissa), pari a Euro 420.000,00, ed il 30% pari a Euro 180.000 (erogabile nel caso in cui l'EBITDA consolidato del Gruppo, così come desumibile dal risultato della relazione finanziaria annuale dell'esercizio 2024/2025, sia pari o superiore all'8% dei ricavi consolidati del Gruppo nel medesimo esercizio), conferendo mandato al Consiglio di Amministrazione per la suddivisione e definizione dei compensi spettanti agli amministratori investiti di particolari cariche in conformità con l'atto costitutivo, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma del cod. civ.

Nella seduta del 17 marzo 2025, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la ripartizione dei compensi da riconoscere a ciascun amministratore tenendo conto della partecipazione ai due comitati istituiti al proprio interno.

Ai membri del Consiglio di Amministrazione vengono rimborsate le spese documentate sostenute per l'espletamento dell'incarico.

(b) Compensi del Presidente del Consiglio di Amministrazione

In applicazione della Politica, al dott. Luigi Maria Clementi sono stati erogati, ~~a titolo di componente fissa annuale lorda~~ i seguenti compensi:

- euro 270.000,00 lordi a titolo di componente annua fissa lorda in relazione alla sua carica di componente e Presidente del Consiglio di Amministrazione, nonché in relazione alle deleghe che gli sono state attribuite ex art. 2389, comma 3°, cod. civ.;

- euro 140.000 lordi quanto alla componente variabile della remunerazione in ragione al suo ruolo di Amministratore Esecutivo, corrispondenti al 30% dell'emolumento (euro 600.000) deliberato dall'Assemblea ordinaria dei soci del 28 febbraio 2025, equivalente a Euro 180.000. La ripartizione, pro quota, tra gli Amministratori Esecutivi, viene erogata agli stessi esclusivamente al raggiungimento degli obiettivi previsti nella Relazione sulla politica di remunerazione 2025 approvata dall'assemblea ordinaria del 28 febbraio 2025. Tali obiettivi prevedevano il raggiungimento o superamento di una percentuale pari o superiore all'8% dell'EBITDA consolidato al 31 ottobre 2025, rispetto ai ricavi consolidati del Gruppo nel medesimo esercizio. Il conto economico riclassificato consolidato al 31 ottobre 2025, contenuto nella Relazione Finanziaria al 31 ottobre 2025, evidenzia che l'EBITDA del Gruppo è pari a 5.805 migliaia di Euro, corrispondente al 8,67% dei ricavi netti consolidati, pari a 66.987 migliaia di Euro.

Il dott. Luigi Maria Clementi ha poi percepito altri compensi dalle controllate per gli incarichi di amministratore ivi ricoperti, indicati e meglio precisati nella Tabella 1 della Parte Seconda della presente Relazione alla quale si rinvia.

(c) Compensi del Vicepresidente

In applicazione della Politica, alla dott.ssa Corinne Clementi sono stati erogati: ~~€~~

- a titolo di componente fissa annuale lorda il compenso di euro 75.000,00 in relazione alla sua carica di componente e Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione;

- euro 40.000 lordi quanto alla componente variabile della remunerazione in ragione del suo ruolo di Amministratore Esecutivo, corrispondenti al 30% dell'emolumento (euro 600.000) deliberato dall'Assemblea ordinaria dei soci del 28 febbraio 2025, equivalente a Euro 180.000. La ripartizione, pro quota, tra gli Amministratori Esecutivi, viene erogata agli stessi, esclusivamente al raggiungimento degli obiettivi previsti nella Relazione sulla politica di remunerazione 2025 approvata dall'assemblea ordinaria del 28 febbraio 2025. Tali obiettivi prevedevano il raggiungimento o superamento di una percentuale pari o superiore all'8% dell'EBITDA consolidato al 31 ottobre 2025, rispetto ai ricavi consolidati del Gruppo nel medesimo esercizio. Il conto economico riclassificato consolidato al 31 ottobre 2025, contenuto nella Relazione Finanziaria al 31 ottobre 2025, evidenzia che l'EBITDA del Gruppo è pari a 5.805 migliaia di Euro, corrispondente al 8,67% dei ricavi netti consolidati pari a 66.987 migliaia di Euro.

- euro 97.613 lordi in relazione al rapporto di lavoro dipendente in qualità di dirigente della Società.

La dott.ssa Corinne Clementi ha poi percepito altri compensi dalle controllate per gli incarichi di amministratore ivi ricoperti, indicati e meglio precisati nella Tabella 1 della Parte Seconda della presente Relazione alla quale si rinvia.

2. Compensi dei componenti del Collegio Sindacale nell'esercizio 2024/2025

Nel corso dell'esercizio 2024/2025 (e, segnatamente, fino al 28 febbraio 2025, data dell'Assemblea chiamata a rinnovare gli organi sociali) il Collegio Sindacale della Società è risultato composto dai seguenti sindaci effettivi: MARCO MORONI (con funzione di Presidente), LAURA CERLIANI E LUCA VALDAMERI.

L'Assemblea del 24 febbraio 2022 ha fissato, per il triennio 2022-2024 il compenso annuo del Collegio Sindacale in euro 56.000,00 lordi, suddivisi in euro 24.000,00 per il Presidente e in euro 16.000,00 per ciascuno dei due sindaci effettivi.

Successivamente, a decorrere dal 28 febbraio 2025, data dell'Assemblea chiamata a rinnovare gli organi sociali, il Collegio Sindacale della Società è risultato composto dai seguenti sindaci effettivi: FABIO MONTI (con funzione di Presidente), LAURA CERLIANI E LUCA VALDAMERI.

L'Assemblea del 28 febbraio 2025 ha fissato, per il triennio 2025-2027, il compenso annuo del Collegio Sindacale in euro 24.000,00 per il Presidente e in euro 16.000,00 per ciascuno dei due sindaci effettivi.

A seguito delle dimissioni del sindaco effettivo Dott. Luca Valdameri, la sindaca supplente dott.ssa Barbara Castelli è subentrata allo stesso in data 28 giugno 2025. In seguito, in data 12 settembre 2025, a fronte delle dimissioni dei sindaci effettivi dott.ssa Laura Cerliani e dott.ssa Barbara Castelli, rassegnate in data 30 giugno 2025, l'Assemblea ha deliberato l'integrazione del Collegio Sindacale nominando, quali sindaci effettivi, l'avv. Maria Sardelli e il dott. Marco Moroni.

Parte seconda

Nelle Tabelle di cui alla presente seconda parte della Sezione II della relazione sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2024/2025 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate e collegate. Le informazioni di cui alle tabelle 1, 2, e 3B sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2024/2025 hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, o di Dirigente con Responsabilità Strategiche.

1. Compensi corrisposti nell'esercizio 2024/2025

TABELLA 1- schema 7-bis- Regolamento emittenti

Coerentemente alle disposizioni Consob:

- Nella colonna (1) i **“Compensi fissi”** sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza:
 - (i) gli emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) gettoni di presenza; (iii) rimborsi spese forfettari; (iv) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex art. 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell'eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.
- Nella colonna (2) i **“Compensi per la partecipazione a comitati”** sono indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l'amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.
- Nella colonna (3) sezione **“Bonus e altri incentivi”** sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. L'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio non si è ancora realizzata e anche per la parte del *bonus* eventualmente soggetta a differimento. In nessun caso sono inclusi i valori delle *stock-option* assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 3B e 4, riga (III).
- Con riguardo alla colonna (3), sezione **“Partecipazione agli utili”**, l'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.
- Nella colonna (4) **“Benefici non monetari”** è indicato il valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

- Nella colonna (5) “**Altri compensi**” sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell'organo di amministrazione, nell'ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difformi da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.
- Nella colonna (6) “**Totale**” sono sommate le voci da (1) a (5).
- Nella colonna (7) “**Fair value dei compensi equity**” è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A.
- Nella colonna (8) “**Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro**” sono indicati i compensi maturati, anche se non ancora corrisposti, per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e per impegni di non concorrenza. L'importo dei compensi per impegni di non concorrenza è indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.
- Nella riga (III) sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.

Schema This TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche nell'esercizio di riferimento

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) compensi fissi		(2) Compensi per la partecipazione ai comitati	(3) compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi		(4) Benefici non monetari	(5) altri compensi	(6) totale	(7) fair value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del
Clementi Luigi Maria	Presidente												
(I) compensi nella società che redige il Bilancio													
(I) compensi da società controllate e collegate													
Clementi Corinne	Vice Presidente												
(I) compensi nella società che redige il Bilancio													
(I) compensi nella società che redige il Bilancio													
(I) compensi da società controllate e collegate													
Montari Carlo Andrea	Amministratore	01/11/2024-31/10/2025	approv. Bilancio 31/10/2027	20.000 a							20.000		
Anasta Tina Marcella	Amministratore	01/11/2024-31/10/2025	approv. Bilancio 31/10/2027	15.000 a							15.000		
Olivieri Eleonora	Amministratore	01/11/2024-31/10/2025	approv. Bilancio 31/10/2027	15.000 a							15.000		
Prete Fabrizio	Amministratore	01/11/2024-31/10/2025	approv. Bilancio 31/10/2027	15.000 a							15.000		
Di Cecco Giustino	Amministratore	01/11/2024-31/10/2025	approv. Bilancio 31/10/2027	10.000 a							10.000		
Monti Fabio	Presidente Collegio Sindacale	01/11/2024-31/10/2025	approv. Bilancio 31/10/2027	24.000 a							24.000		
Valdameri Luca	Sindaco Effettivo	01/11/2024-28/06/2025	approv. Bilancio 31/10/2027	10.521 a							10.521		
Cerilani Laura	Sindaco Effettivo	01/11/2024-12/09/2025	approv. Bilancio 31/10/2027	13.808 a							13.808		
Castelli Barbara	Sindaco Effettivo	28/06/2025-12/09/2025	approv. Bilancio 31/10/2027	3.288 a							3.288		
Moroni Marco	Sindaco Effettivo	12/09/2025-31/10/2025	approv. Bilancio 31/10/2027	2.192 a							2.192		
Sardelli Maria	Sindaco Effettivo	12/09/2025-31/10/2025	approv. Bilancio 31/10/2027	2.192 a							2.192		
Monta Valeria	Direttore preposto alle scritture contabili	01/11/2024-31/10/2025	approv. Bilancio 31/10/2027	79.983 c					1.712		81.695		
DIRETTORI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	N.A.												
(f) Totale Compensi nella società che redige il Bilancio													
				653.596		-	180.000	-	1.712	-	835.308		
(II) Totale Compensi da controllate e collegate													
				455.000			-				455.000		
(III) TOTALE													
				1.108.596			180.000				1.290.308		

Legenda colonna 1): a) emolumenti deliberati dall'assemblea - b) compensi per lo svolgimento di particolari cariche - c) retribuzioni fisse da lavoro dipendente - d) Comitato Controllo Interno

Proposta di deliberazione (art. 123-ter, comma 6, D. Lgs. 58/1998 e 84-quater R.E.)

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D.Lgs. 58/1998, l'Assemblea è chiamata a deliberare in senso favorevole o contrario sulla prima Sezione della Relazione sulla Remunerazione, mentre per quanto concerne la seconda Sezione della Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del Dlgs n. 58/98, la deliberazione non è vincolante per il Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento a quanto sopra si riporta la seguente proposta di deliberazione:

“L'Assemblea ordinaria degli Azionisti

delibera

- a) di approvare la Sezione I della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti de I Grandi Viaggi S.p.A., predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob, contenente le politiche in materia di remunerazione de I Grandi Viaggi S.p.A. per l'esercizio 2025/2026.
- b) di deliberare in senso favorevole ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (voto consultivo non vincolante) in merito alla Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2024/2025 e sui compensi corrisposti.

Milano, 19 gennaio 2026

I Grandi Viaggi S.p.A.
Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
Luigi Maria Clementi