



Piaggio & C. S.p.A.

**Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti
redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 58/1998 e dell'art. 84-*quater* del
Regolamento Consob 11971/1999**

5 marzo 2026

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (**“Relazione sulla Remunerazione”** o **“Relazione”**) di Piaggio & C. S.p.A. (**“Piaggio”** o la **“Società”**) è stata predisposta ai sensi dell’art. 123-ter D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, s.m.i. (**“TUF”**) – e dell’art. 84-*quater* del regolamento CONSOB adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, s.m.i. (**“Regolamento Emittenti”**) ed è stata redatta in conformità all’Allegato 3A, Schema 7-*bis* dello stesso Regolamento Emittenti.

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- la Sezione I – in conformità con gli artt. 123-ter TUF e 9-*bis* della Direttiva – illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche (ove nominati) e dei componenti dell’organo di controllo della Società, tenuto conto del sistema di *governance* adottato dalla Società, nonché le procedure utilizzate per l’adozione, la revisione e l’attuazione di tale politica, comprese le misure volte a evitare o a gestire eventuali conflitti d’interesse;
- la Sezione II, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori, ai componenti dell’organo di controllo e ai direttori generali e, in forma aggregata, per i compensi attribuiti ai dirigenti con responsabilità strategiche (ove nominati):
 - fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (ove esistenti), evidenziandone la conformità con la politica della Società in materia di remunerazione relativa all’esercizio di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società;
 - illustra analiticamente i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate.

Inoltre, la Sezione II contiene le informazioni relative alle partecipazioni detenute, nell’Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche (ove nominati), nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, in conformità a quanto previsto dall’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

SEZIONE I

La presente sezione della Relazione sulla Remunerazione descrive le linee essenziali della politica di remunerazione adottata dalla Società (di seguito la “**Politica di Remunerazione**”), che definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene il Gruppo Piaggio nella determinazione e nel monitoraggio dell’applicazione delle prassi retributive dei consiglieri di amministrazione, dei direttori generali, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione, tenuto conto del sistema di *governance* adottato dalla Società come *infra* meglio precisato.

Si segnala preliminarmente che la Politica di Remunerazione, quale descritta nella presente Sezione I, è stata redatta con riferimento al nuovo sistema di amministrazione e controllo c.d. “monistico” di cui all’art. 2409-*sexiesdecies* Cod. civ. adottato dall’Assemblea straordinaria degli azionisti tenutasi in data 17 aprile 2024.

La presente Politica di Remunerazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 5 marzo 2026 su conforme proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, modifica la politica di remunerazione approvata dall’Assemblea ordinaria del 15 aprile 2025 in particolare al fine di (i) rimodulare la percentuale corrispondente al limite massimo per la componente variabile della remunerazione prevedendo altresì il parziale differimento del versamento del corrispettivo; (ii) introdurre una clausola di c.d. *claw back* per la componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi; (iii) introdurre un’indennità per l’Amministratore Delegato in caso di cessazione dalla carica; (iv) declinare l’obiettivo di sostenibilità come meglio descritto nel successivo paragrafo 3.

La Politica di Remunerazione definisce le finalità perseguite ed i principi che sono alla base delle determinazioni e delle retribuzioni degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche (ove nominati), come meglio precisato al successivo paragrafo 2.

La Politica di Remunerazione per il 2026 è stata redatta anche alla luce delle raccomandazioni indicate nel Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la *Corporate Governance* (il “**Codice di Corporate Governance**” o “**Codice CG**”), delle raccomandazioni del Presidente del Comitato italiano per la Corporate Governance nonché in conformità alle *best practices* nazionali e internazionali.

La Politica di Remunerazione ha durata annuale.

Come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate (il “**Regolamento Parti Correlate**”), così come recepito nella procedura interna adottata dalla Società (la “**Procedura OPC**”) (disponibile sul sito *internet* di gruppo www.piaggiogroup.com nella sezione *Governance*), l’approvazione della Politica di Remunerazione da parte dell’Assemblea degli azionisti esonera la Società dall’applicare la suddetta procedura per le operazioni con parti correlate nelle deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche quando:

- (i) la Società abbia adottato una politica di remunerazione approvata dall’Assemblea;
- (ii) nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto un comitato costituito esclusivamente da amministratori o consiglieri non esecutivi in maggioranza indipendenti;

- (iii) la remunerazione assegnata sia individuata in conformità con tale politica e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali.

Inoltre, ai sensi dell'art. 13, comma 1, del Regolamento Parti Correlate, la Procedura OPC non si applica alle deliberazioni assembleari di cui all'art. 2389, comma 1, c.c., relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del comitato esecutivo, né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, secondo periodo, c.c..

Si segnala che la Politica di Remunerazione di cui alla Sezione I della Relazione predisposta per l'esercizio 2025 è stata approvata con una maggioranza pari al 63,34% dei voti espressi dagli Azionisti partecipanti all'Assemblea del 15 aprile 2025, i quali non hanno espresso valutazioni riguardanti la Politica di Remunerazione, né in sede assembleare, né successivamente.

1. Soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione, approvazione e revisione della Politica di Remunerazione sono l'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Nomine e Remunerazione e il Comitato per il Controllo sulla Gestione.

1.1 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato Nomine e Remunerazione;
- in coerenza con la Politica di Remunerazione, determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Comitato per il Controllo sulla Gestione e su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione;
- definisce, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, la Politica di Remunerazione, nonché la sua eventuale revisione sulla base delle linee guida e dei principi predisposti e approvati di tempo in tempo da quest'ultimo;
- predispone la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, la sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3-*bis*, del TUF e ne cura l'attuazione;
- predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF e ne cura l'attuazione.

1.2 Comitato Nomine e Remunerazione

In conformità a quanto previsto dall'art. 5, Raccomandazione n. 25 del Codice CG il Consiglio di Amministrazione ha istituito al proprio interno il Comitato Nomine e Remunerazione della Società, composto da amministratori non esecutivi e indipendenti e al quale sono state attribuite anche le funzioni previste dall'art. 4 del Codice CG.

Ai fini della Politica di Remunerazione, il Comitato Nomine e Remunerazione ha il compito di:

- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della Politica di Remunerazione;
- presentare proposte o esprimere pareri 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 (coordinandosi con il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità per quel che concerne la individuazione di quelli che includono indicatori relativi ai fattori ESG);

- monitorare la concreta applicazione della Politica di Remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* (finanziari e non finanziari) mediante consuntivazione dei risultati aziendali;
- valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della Politica di Remunerazione;
- esaminare le eventuali deroghe temporanee ai contenuti della Politica di Remunerazione, ferma restando l'applicazione della Procedura OPC, in conformità alle disposizioni del D. Lgs. 58/1998.

I compiti del Comitato fanno salva l'eventuale applicazione dalla Procedura OPC nel caso di operazioni aventi ad oggetto le remunerazioni degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche (ove nominati).

La Politica di Remunerazione è stata pertanto approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione.

Come sopra anticipato, la competenza per l'attuazione della Politica di Remunerazione spetta al Consiglio di Amministrazione con facoltà di delega al Presidente e all'Amministratore Delegato della Società, previo coinvolgimento del Comitato Nomine e Remunerazione nei casi previsti dalla politica medesima, fermo restando che ogni decisione relativa e/o attinente all'attuazione della Politica di Remunerazione che riguardi uno dei sopra indicati soggetti resterà di competenza esclusiva del Consiglio.

Il Comitato Nomine e Remunerazione nominato dal Consiglio in data 22 aprile 2024 e in carica alla data della presente Relazione è composto da tre Amministratori indipendenti e non esecutivi nelle persone di Graziano Gianmichele Visentin, con funzioni di Presidente, Alessandro Lai e Rita Ciccone. Tutti i componenti del Comitato possiedono un'esperienza e conoscenza in materia finanziaria e di politiche retributive ritenuta adeguata dal Consiglio al momento della nomina.

Ai sensi della Raccomandazione n. 26 del Codice CG, al fine di gestire situazioni di eventuale conflitto di interesse, nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione salvo che si tratti di proposte che riguardano la generalità dei componenti i Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

Gli Amministratori si astengono dal voto in occasione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione aventi ad oggetto la propria remunerazione, il tutto ferma restando la disciplina in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura OPC (ove applicabile).

Il Comitato Nomine e Remunerazione si riunisce annualmente e ogni volta in cui si renda necessario deliberare in tema di remunerazione.

1.3 Assemblea degli azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), Cod. c.;
- stabilisce, all'atto della nomina del Consiglio di Amministrazione, uno specifico compenso aggiuntivo per i componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione;
- esprime (i) un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione) con la cadenza richiesta dalla durata della Politica di Remunerazione (ossia con cadenza annuale) ed in ogni caso in occasione di modifiche della predetta Politica¹ e (ii) un voto non vincolante sulla Sezione II della Relazione con cadenza annuale;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF.

Qualora l'Assemblea non approvi la Politica di Remunerazione, la Società sarà tenuta a corrispondere le remunerazioni conformemente alla più recente Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea o, in mancanza, in conformità alle prassi vigenti. In occasione della successiva Assemblea di approvazione del bilancio, la Società dovrà sottoporre al voto dell'Assemblea una nuova Politica di Remunerazione.

Il temporaneo scostamento dalla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea è consentito solo in circostanze eccezionali, ossia quando la deroga alla Politica di Remunerazione sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato. Sul punto si rinvia al successivo paragrafo 6.

1.4 Comitato per il Controllo sulla Gestione

Il Comitato per il Controllo sulla Gestione ("Co.co.ge") esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli amministratori esecutivi, e più in generale, degli amministratori investiti di particolari cariche, verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica di Remunerazione.

2. Illustrazione delle finalità e delle linee generali della Politica di Remunerazione e descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione

La Politica di Remunerazione è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti e, in particolare, la Politica di Remunerazione si compone di strumenti e logiche, applicati a tutta la popolazione aziendale, volti ad attrarre, motivare e fidelizzare le persone dotate delle qualità professionali necessarie a contribuire alla definizione della strategia di crescita e al rafforzamento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società, in linea con le migliori pratiche di mercato. Con specifico riguardo alla remunerazione degli Amministratori esecutivi, si ritiene che la tipologia di prestazioni lavorative svolte e che la Società si attende dai predetti soggetti, unitamente

¹ Resta inteso che il voto dei Soci è richiesto in occasione di modifiche della Politica di Remunerazione che non siano meramente formali o chiarimenti redazionali.

all'intrinseca caratteristica di infungibilità, renda le stesse non comparabili rispetto alle prestazioni lavorative degli altri dipendenti del Gruppo.

La Politica di Remunerazione della Società – e, in particolare, la politica in materia di componenti variabili della remunerazione – contribuisce alla strategia aziendale ed al perseguimento degli interessi a lungo termine ed alla sostenibilità della Società. Tale contributo è fornito mediante un maggiore e più consapevole coinvolgimento degli azionisti che sono chiamati ad esprimere il proprio voto vincolante sulla Politica di Remunerazione, che descrive ciascuna delle voci che compongono la remunerazione di Amministratori e altri dirigenti con responsabilità strategiche. Inoltre, la remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, ove individuati, è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore professionale dei soggetti coinvolti e consentire un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili con l'obiettivo di creare valore sostenibile in un orizzonte temporale adeguato e di garantire un collegamento diretto tra retribuzione e specifici obiettivi di *performance*.

In particolare, le linee guida a cui è ispirata la Politica di Remunerazione si basano sui criteri di seguito indicati:

- (i) la componente fissa e la componente variabile tengono conto degli obiettivi strategici e dei relativi rischi d'impresa assunti dalla Società;
- (ii) la componente variabile prevede un limite massimo;
- (iii) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione del soggetto interessato qualora la componente variabile non fosse erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- (iv) gli obiettivi di *performance* sono:
 - connessi direttamente alla *performance* di Gruppo in un orizzonte temporale adeguato;
 - specifici, in quanto chiari e concreti nei risultati attesi;
 - misurabili, in quanto valutati con indicatori chiari e predefiniti;
 - realistici, in quanto ritenuti raggiungibili benché sfidanti ed ambiziosi;
 - definiti temporalmente, in quanto collocati nell'ambito di una dimensione temporale specifica.

L'Assemblea delibera l'ammontare complessivo dei compensi spettanti al Consiglio di Amministrazione. La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il parere del Comitato per il Controllo sulla Gestione. Eventuali incrementi o modifiche della remunerazione per gli amministratori investiti di particolari cariche, ove non stabiliti dalla presente Politica di Remunerazione, sono approvati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e con il parere preventivo del Comitato per le operazioni con parti correlate (ove previsto dalla Procedura OPC), sentito il parere del Comitato per il Controllo sulla Gestione.

La componente variabile sarà erogata solo al raggiungimento del risultato atteso. L'ammontare dell'incentivo da corrispondere a ciascun soggetto coinvolto è determinato in base al raggiungimento dei risultati effettivamente perseguiti a livello di Gruppo. A tal riguardo si segnala che la Società ha il diritto, entro il termine di 3 anni dalla data di erogazione, di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, della componente variabile della

remunerazione versata (o di trattenere quote oggetto di differimento), determinata sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

Nell'ipotesi in cui la Società effettui delle operazioni di particolare eccezionalità per rilevanza strategica e per gli effetti sui risultati della Società stessa, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, ha la facoltà di attribuire, in via discrezionale, *bonus* specifici agli Amministratori esecutivi ed ai dirigenti con responsabilità strategiche, ferma restando la procedura in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura OPC, ove applicabile.

La Società può prevedere piani di incentivazione e di fidelizzazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF, ferma restando la procedura in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura OPC, ove applicabile.

È previsto un sistema di pagamento differito di quota parte della remunerazione variabile. Sul punto si rinvia al successivo paragrafo 3.

Non essendo in essere, alla data della presente Relazione, piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, non sono previste clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

Fermo quanto previsto al successivo paragrafo 3 per l'Amministratore Delegato, la Politica di Remunerazione non prevede la sottoscrizione con amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche di accordi che regolino *ex ante* la corresponsione di indennità e/o l'assegnazione o il mantenimento di altri benefici (monetari e non monetari) in caso di cessazione dalla carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato. Resta inteso che, nel caso in cui si rendesse necessaria la sottoscrizione dei predetti accordi, troveranno applicazione i presidi in materia di operazioni con parti correlate di cui alla Procedura OPC (ove applicabili), nonché il coinvolgimento del Comitato Nomine e Remunerazione. Nella definizione della Politica di Remunerazione la Società non ha utilizzato come riferimento le politiche retributive implementate da altre società e non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti.

3. Remunerazione degli amministratori

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

- (i) Amministratori non esecutivi: i Consiglieri.
- (ii) Amministratori esecutivi:
 - il Presidente esecutivo Matteo Colaninno;
 - l'Amministratore Delegato Michele Colaninno;

Amministratori non esecutivi

A tutti gli Amministratori non esecutivi viene corrisposto un compenso annuale fisso, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti (ex art. 2389, co. 1, c.c.) per ciascun mandato, cui può aggiungersi il compenso previsto per l'eventuale partecipazione a comitati endoconsiliari.

Ai consiglieri chiamati a partecipare al Comitato Controllo e Rischi e al Comitato Nomine e Remunerazione, tutti composti da tutti Amministratori indipendenti in conformità al Codice di Corporate Governance, è corrisposto un compenso aggiuntivo fisso in considerazione del maggior impegno richiesto. È riservata al Consiglio di Amministrazione la facoltà di attribuire eventualmente un compenso aggiuntivo fisso anche per i componenti di ulteriori comitati endoconsiliari costituiti in conformità alla normativa *pro tempore* applicabile o alle raccomandazioni del Codice CG, sempre tenendo conto del maggior impegno richiesto per lo svolgimento di dette funzioni.

Agli Amministratori indipendenti non è riconosciuto uno specifico corrispettivo, fatta eccezione per coloro che sono chiamati a partecipare ai comitati sopra indicati e per i componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione (cfr. successivo par. 5). Gli Amministratori indipendenti non percepiscono una retribuzione variabile e non sono destinatari di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari. Inoltre, le spese sostenute dagli Amministratori per lo svolgimento del loro incarico vengono rimborsate dalla Società.

Gli Amministratori non esecutivi usufruiscono altresì di una copertura assicurativa “*Directors and Officers*” sulla responsabilità civile per fatti commessi nell’esercizio delle loro funzioni, con l’esclusione dei casi di dolo e colpa grave.

La Politica di Remunerazione non prevede la corresponsione di benefici non monetari agli Amministratori non esecutivi.

Amministratori esecutivi

La remunerazione degli Amministratori esecutivi è composta:

- i) da una componente fissa annuale, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l’impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui *infra*;
- ii) da una componente variabile correlata al raggiungimento degli obiettivi individuati dal *budget* annuale approvato dalla Società, in coerenza con l’obiettivo di creare valore per gli azionisti e con una corretta politica di gestione dei rischi. L’ammontare della componente variabile, che prevede comunque un limite massimo (fino ad un massimo del 50% dell’importo stabilito per il compenso fisso), viene determinato annualmente dal Consiglio di Amministrazione con riferimento ad obiettivi e risultati a livello individuale e/o consolidato di Gruppo, individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato e sentito il parere del Comitato per il Controllo sulla Gestione, in relazione al *budget* annuale, scelti tra l’EBITDA, per una quota non superiore al 40%, la posizione finanziaria netta per una quota non superiore al 40% e obiettivi di sostenibilità al 20%, afferenti tra l’altro al Piano di decarbonizzazione e declinati in via quantitativa con il seguente peso pari al 33,33% ciascuno: (i) *Climate change* e *Water* (mantenimento dei rating (*Carbon Disclosure Project- CDP*)), (ii) *Health & Safety* – (incremento delle ore di formazione pro-capite discrezionale sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro) e (iii) Produzione di Vespa© (entro il 2026) almeno per il 35% con materiali *green* o riciclati. L’ammontare dell’incentivo da corrispondere a ciascun soggetto coinvolto è determinato in base al numero degli obiettivi e dei risultati

effettivamente perseguiti, nonché al grado di raggiungimento degli stessi², il tutto come verificato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato; ai fini dell'erogazione della componente variabile è infatti previsto un numero minimo di obiettivi da superare, nonché un sistema di calcolo che tiene conto dello scostamento negativo rispetto agli obiettivi e ai risultati assegnati nei limiti del 10% del parametro preso a riferimento.

Fermo restando quanto sopra, la componente variabile della remunerazione viene pertanto corrisposta per il 30% nell'anno di consuntivazione e per il restante 20% differita ai due anni successivi (10% ciascuno) ed è determinata, come precede, con riferimento ad obiettivi definiti dal *budget* annuale.

Sulla base del vigente assetto di deleghe, la corresponsione della componente variabile della remunerazione è prevista per il Presidente e per l'Amministratore Delegato, ai medesimi termini e condizioni per quanto riguarda gli obiettivi di *performance* e l'incidenza della componente variabile rispetto alla remunerazione fissa annuale.

La componente variabile per tutti i predetti beneficiari può raggiungere, dunque, fino ad un massimo del 50% dell'importo stabilito per il compenso fisso nel suo complesso (inclusivo di tutti gli emolumenti per particolari cariche *ex art.* 2389, comma 3, c.c.).

A tal riguardo si segnala che la Società ha il diritto, entro il termine di 3 anni dalla data di erogazione, di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, della componente variabile della remunerazione versata (o di trattenere quote oggetto di differimento), determinata sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

Nel rispetto di quanto previsto dalla Raccomandazione n.27, lett. f) del Codice di Corporate Governance, per l'Amministratore Delegato è prevista un'indennità forfettaria lorda pari a due volte il compenso fisso annuale in caso di cessazione dalla carica e fatto salvo il caso di dimissioni volontarie.

Gli Amministratori esecutivi usufruiscono di una copertura assicurativa "*Directors and Officers*" sulla responsabilità civile per fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni, con l'esclusione dei casi di dolo e colpa grave.

La Politica di Remunerazione non prevede la corresponsione di benefici non monetari agli Amministratori esecutivi.

4. Remunerazione dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche (ove individuati) è stabilita in coerenza con i principi generali richiamati al punto 2. ed è composta da:

- (i) da una componente fissa annuale, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l'impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata

² Quanto al parametro di sostenibilità, questo si intenderà raggiunto *pro-quota* in base al raggiungimento dei singoli indicatori di sostenibilità elencati nei punti (i), (ii) e (iii) del presente paragrafo.

- a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui *infra*;
- (ii) da una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (c.d. MBO), collegati ai risultati attesi da *budget* annuale approvato dalla Società. La componente variabile è pari ad una percentuale prestabilita della remunerazione annua lorda fissa di peso generalmente non inferiore al 50% di detta remunerazione;
- (iii) da *fringe benefits* quali l'assegnazione di veicoli aziendali, contributi per *housing* e l'adesione a piani previdenziali ed assicurativi che riflettono la tutela ordinaria in materia previdenziale ed assistenziale, così come prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile. La Politica di Remunerazione non prevede la corresponsione di altri benefici non monetari.

Ai dirigenti con responsabilità strategiche (ove individuati) vengono rimborsate le spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico e usufruiscono della copertura assicurativa “*Directors and Officers*” sulla responsabilità civile per fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni, con l'esclusione dei casi di dolo e colpa grave, oltre la generale tutela prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

Alla data della presente Relazione non sono stati individuati dirigenti con responsabilità strategiche all'interno dell'organigramma aziendale dell'Emittente.

5. Remunerazione dei componenti dell'organo di controllo

L'Assemblea ordinaria stabilisce, all'atto della nomina del Consiglio di Amministrazione, uno specifico compenso aggiuntivo per i componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione determinato, in ogni caso, in misura fissa e in uguale misura capitaria, ma con un'apposita maggiorazione per il Presidente.

Inoltre, le spese sostenute dai componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione per lo svolgimento del loro incarico vengono rimborsate dalla Società.

Agli stessi soggetti può essere riconosciuto un ulteriore compenso in qualità di componenti dell'Organismo di Vigilanza o di comitati endoconsiliari.

6. Elementi della Politica di Remunerazione derogabili in presenza di circostanze eccezionali

In presenza di circostanze eccezionali la Società potrà derogare agli elementi della Politica di Remunerazione come di seguito illustrato.

Si precisa che per “circostanze eccezionali” si intendono quelle 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 assicurarne la capacità di stare sul mercato, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- (i) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti la Società e/o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati della Società, incluso il verificarsi di effetti negativi significativi non solo di carattere economico o finanziario;
- (ii) l'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc.), sia di carattere

soggettivo, quali mutamenti nella compagine del *top management* e l'eventuale individuazione di soggetti (diversi dai componenti degli organi di amministrazione e controllo) qualificabili come dirigenti con responsabilità strategiche rilevanti ai fini della presente Politica;

(iii) variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda sulla cui attività erano basati obiettivi di *performance* della Politica di riferimento ovvero l'acquisizione di un business significativo non contemplato ai fini della predisposizione della Politica medesima.

Resta inteso, in ogni caso, che le eventuali deroghe alla Politica saranno sottoposte al preventivo esame del Comitato Nomine e Remunerazione e all'applicazione della disciplina prevista dalla Procedura OPC.

Fermo quanto precede, la deroga potrà riguardare: (i) la rimodulazione degli obiettivi di *performance* cui è collegata la remunerazione variabile e della periodicità di determinazione degli stessi; (ii) la revisione dei criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi medesimi; (iii) la variazione del rapporto tra componenti fissa e variabile della remunerazione; (iv) l'assegnazione di premi monetari *una tantum*; (v) l'attribuzione di particolari indennità, al fine di tenere conto delle predette circostanze eccezionali e nei soli limiti in cui ciò sia strumentale al perseguimento degli interessi sopra indicati.

SEZIONE II

La presente sezione, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori, ai componenti degli organi di controllo e ai direttori generali, ed in forma aggregata per i compensi attribuiti ai dirigenti con responsabilità strategiche (ove individuati):

- nel primo paragrafo, (i) fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (ove esistenti), evidenziandone la conformità con la politica della Società in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società; (ii) illustra come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente dall'Assemblea sulla Sezione Seconda della Relazione sulla Remunerazione;
- nel secondo paragrafo, illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (i.e. esercizio 2025, di seguito l'“**Esercizio**”) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'Esercizio, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'Esercizio;
- nel terzo paragrafo, indica, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal direttore generale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche (ove individuati) nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal direttore generale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche (ove individuati).

Si precisa che la società di revisione Deloitte & Touche S.p.A. ha verificato – in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 8-bis, del TUF – l'avvenuta predisposizione da parte del Consiglio di Amministrazione di Piaggio della presente Sezione della Relazione sulla Remunerazione.

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

L'Assemblea degli Azionisti del 17 aprile 2024, in continuità con quanto già deliberato dall'Assemblea del 14 aprile 2021 per il precedente mandato, ha determinato in Euro 40.000 il compenso lordo annuale a favore di ciascun componente del Consiglio di Amministrazione per l'intera durata dell'incarico e sino a diversa deliberazione dell'Assemblea, restando esclusa dal predetto importo la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche ex art. 2389, comma 3, c.c. e i compensi per eventuali incarichi speciali.

Ai Consiglieri chiamati a partecipare al Comitato Controllo e Rischi, al Comitato Nomine e Remunerazione e al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate è corrisposto, così come deciso dal Consiglio di Amministrazione in data 9 maggio 2024, un compenso aggiuntivo pari a Euro 10.000 in considerazione del maggior impegno richiesto. I predetti compensi sono soggetti a cumulo qualora il singolo Consigliere sieda in più dei predetti comitati endoconsiliari.

Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 aprile 2024 ha confermato la nomina del dott. Matteo Colaninno e del dott. Michele Colaninno, rispettivamente, quali Presidente e Amministrazione Delegato della Società. In relazione a tali nomine il Consiglio di Amministrazione del 9 maggio 2024 ha deliberato, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione del 8 maggio 2024 e con il parere preventivo del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate del 9 maggio 2024 nonché con il parere favorevole del Comitato per il Controllo sulla Gestione, di riconoscere agli stessi un emolumento ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c. e 19.2 dello Statuto. In particolare, gli emolumenti riconosciuti al Presidente e all'Amministratore Delegato, in continuità con quanto già deliberato dal Consiglio in data 1° settembre 2023, sono stati confermati in una componente fissa (pari a Euro 700.000,00 annui lordi per il Presidente ed Euro 1.000.000,00 annui lordi per l'Amministratore Delegato) e in una componente variabile, tenuto conto, per l'appunto, di quanto già previsto dalla politica sulla remunerazione contenuta nella Sezione I della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" approvata dall'Assemblea tenutasi in data 17 aprile 2024, anche con particolare riferimento ai criteri per la determinazione del compenso variabile per gli Amministratori esecutivi ivi confermati e richiamati.

Alla luce di quanto sopra, sono pertanto di seguito indicati i compensi complessivamente riconosciuti al dott. Matteo Colaninno e al dott. Michele Colaninno nell'Esercizio.

Quanto all'attuale **Presidente dott. Matteo Colaninno**: Euro 40.000 annui lordi per la carica di Amministratore, a cui si aggiungono Euro 700.000,00 annui lordi per la carica di Presidente esecutivo, il tutto per complessivi Euro 740.000,00 lordi corrisposti nell'Esercizio.

Quanto all'attuale **Amministratore Delegato dott. Michele Colaninno**: Euro 40.000 annui lordi per la carica di Amministratore, a cui si aggiungono Euro 1.000.000,00 annui lordi per la carica di Amministratore Delegato, il tutto per complessivi Euro 1.040.000,00 lordi corrisposti nell'Esercizio.

Il Comitato Nomine e Remunerazione e il Consiglio di Amministrazione riunitisi rispettivamente in data 4 marzo 2026 e 5 marzo 2026 per rendicontare *inter alia* la componente variabile eventualmente spettante ai beneficiari della Politica di Remunerazione, hanno constatato, per ambedue i beneficiari, il mancato raggiungimento del

numero minimo di obiettivi previsti dalla Politica per il riconoscimento della componente variabile, la quale non è stata, pertanto, riconosciuta.

Si precisa che, alla data della presente Relazione sulla Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione non ha individuato dirigenti con responsabilità strategiche.

Nel corso dell'Esercizio non sono stati stipulati accordi con gli Amministratori che regolino *ex ante* gli aspetti economici (indennità e/o altri benefici) in caso di cessazione dalla carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato.

Non esistono accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Non esistono accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

Non esistono meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile della remunerazione.

In data 17 aprile 2024 l'Assemblea ordinaria della Società ha deliberato di fissare l'emolumento dei componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione in misura pari a Euro 20.000 lordi annui (i quali si aggiungono ai Euro 40.000 lordi annui per la carica di Amministratore, il tutto per complessivi Euro 60.000 lordi annui) ed Euro 50.000 lordi annui per il Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione (i quali si aggiungono ai Euro 40.000 lordi annui per la carica di Amministratore, il tutto per complessivi Euro 90.000 lordi annui) (cfr. *infra* Tabella 2).

Di seguito si riportano informazioni di confronto, per il periodo 2021-2025, tra la variazione annuale:

- (i) della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti in carica alla data della Relazione per i quali le informazioni di cui alla presente Sezione della Relazione sono fornite nominativamente;
- (ii) dei risultati della Società;
- (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione.

Remunerazione totale dei soggetti per i quali le informazioni sono fornite nominativamente					
Ruolo		2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Matteo Colaninno	Presidente	37% ⁽¹⁾	228% ⁽²⁾	17% ⁽³⁾	0%
Michele Colaninno	Amministratore Delegato	57% ⁽⁴⁾	20% ⁽⁵⁾	26% ⁽⁶⁾	-9% ⁽¹⁰⁾
Andrea Formica	Amministratore indipendente	0%	0%	0%	0%
Rita Ciccone	Amministratore indipendente	0%	0%	0%	0%
Graziano Gianmichele Visentin	Amministratore indipendente	0%	0%	-10% ⁽⁷⁾	-5% ⁽⁷⁾
Micaela Vescia	Amministratore indipendente	0%	0%	0%	0%
Patrizia Albano	Amministratore indipendente	0%	0%	0%	0%
Carlo Zanetti	Amministratore non esecutivo	N/A	N/A	N/A ⁽⁸⁾	0%
Ugo Ottaviano Zanello ⁽⁹⁾	Amministratore indipendente	N/A	N/A	N/A	36% ⁽⁹⁾
Paola Mignani ⁽⁹⁾	Amministratore indipendente e membro del Co.co.ge	N/A	N/A	N/A	138% ⁽⁹⁾
Alessandro Lai ⁽⁹⁾	Amministratore indipendente e membro del Co.co.ge	N/A	N/A	N/A	172% ⁽⁹⁾
Raffaella Annamaria Pagani ⁽⁹⁾	Amministratore indipendente e Presidente del Co.co.ge	N/A	N/A	N/A	206% ⁽⁹⁾

- (1) Tale variazione è riconducibile ai compensi riconosciuti dal Consiglio in forza delle deleghe conferite in data 28 ottobre 2022 nell'ambito delle relazioni istituzionali a livello nazionale e internazionale.
- (2) Tale variazione è riconducibile ai compensi riconosciuti dal Consiglio il 1° settembre 2023 in ragione delle deleghe conferite in pari data.
- (3) Tale variazione è riconducibile alla circostanza che i compensi riconosciuti dal Consiglio il 1° settembre 2023 in ragione delle deleghe conferite in pari data, successivamente confermati anche in data 9 maggio 2024, nel corso dell'esercizio 2023 sono stati percepiti *pro quota*.
- (4) Tale variazione è riconducibile ai compensi riconosciuti dal Consiglio in forza delle deleghe conferite in data 2 marzo 2022.
- (5) Tale variazione è riconducibile ai compensi riconosciuti dal Consiglio il 1° settembre 2023 in ragione delle deleghe conferite in pari data.
- (6) Tale variazione è riconducibile alla circostanza che i compensi riconosciuti dal Consiglio il 1° settembre 2023 in ragione delle deleghe conferite in pari data, successivamente confermati anche in data 9 maggio 2024, nel corso dell'esercizio 2023 sono stati percepiti *pro quota*;
- (7) Tale variazione è riconducibile alla circostanza che, fino al 17 aprile 2024, al Presidente del CCRS veniva corrisposto un compenso superiore a quello degli altri componenti pari a Euro 20.000. In particolare, il Consiglio di Amministrazione del 15 aprile 2021 aveva riconosciuto un compenso aggiuntivo pari a Euro 10.000 ai Consiglieri chiamati a partecipare al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e al Comitato per la Remunerazione, mentre al Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità aveva attribuito un emolumento pari ad Euro 20.000.
- (8) Carlo Zanetti è stato nominato quale membro del Consiglio di Amministrazione di Piaggio il 1° settembre 2023.
- (9) Ugo Ottaviano Zanello, Paola Mignani, Alessandro Lai, Raffaella Annamaria Pagani sono stati nominati quali componenti del Consiglio di Amministrazione di Piaggio il 17 aprile 2024. Nel corso dell'esercizio 2024 i relativi compensi sono stati corrisposti *pro quota* mentre in relazione all'Esercizio sono stati corrisposti per intero, da ciò derivando la variazione percentuale riportata in tabella.
- (10) Tale variazione è riconducibile all'erogazione, con riferimento all'Esercizio 2024, di un *Bonus una tantum*. Per un maggior dettaglio si rinvia a quanto sopra indicato nel presente paragrafo e alla Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti relativa all'Esercizio 2024, pubblicata sul sito www.piaggiogroup.com.

Risultati della Società				
	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
PFN	-3,2%	17,9%	23,0%	8%
<u>Remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente</u>				
	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Remunerazione media dipendenti a tempo pieno	1,6%	4,2%	5,3%	0,5%

* * *

La predetta Assemblea del 15 aprile 2025 si è altresì espressa favorevolmente sulla Sezione II della Relazione, con delibera non vincolante approvata da una maggioranza pari al 63,3406% dei voti espressi dagli azionisti partecipanti, pertanto, la Società ritiene di avere adeguatamente rappresentato le voci che compongono la remunerazione dei soggetti rilevanti indicati nella presente Sezione II in conformità a quanto prescritto dalla normativa applicabile.

2. Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'Esercizio

Compensi fissi: sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 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.

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.

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.

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.

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.

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 (difforni da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

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 internazionali³.

Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori 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 di indennità relative all'assunzione di impegni di non concorrenza. L'importo delle indennità per impegni di non concorrenza va 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.

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

³ Tale voce non si riferisce all'intera assegnazione di compensi *equity* effettuata nel corso dell'esercizio, ma solo alla parte di essa rilevata in bilancio, in applicazione dei principi contabili che impongono di tener conto del periodo di maturazione dei diritti stessi, ripartendo il relativo costo nel periodo di *vesting*.

Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione (inclusi componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione), ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche (ove nominati).

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Matteo Colaninno	Presidente	01/01/25 - 31/12/25	Approvazione bilancio 2026	740.000,00						740.000,00		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			740.000,00*						740.000,00		
(*inclusivo dei 40.000,00 per la carica di Amministratore)												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				740.000,00						740.000,00		
Michele Colaninno	Amm.tore Delegato	01/01/25 - 31/12/25	Approvazione bilancio 2026	1.040.000,00						1.040.000,00		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.040.000,00*						1.040.000,00		
(*inclusivo dei 40.000,00 per la carica di Amministratore)												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				1.040.000,00						1.140.000,00		

Andrea Formica	Amm.tore	01/01/25 - 31/12/25	Approvazione bilancio 2026	40.000	10.000 (componente COPC per tutto l'Esercizio)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			50.000	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	10.000					50.000	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				40.000	10.000					50.000	
Ugo Ottaviano Zanello	Amm.tore	01/05/25 - 31/12/25	Approvazione bilancio 2026	40.000		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			40.000	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000						40.000	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				40.000						40.000	
Alessandro Lai	Amm.tore	01/01/25 - 31/12/25	Approvazione bilancio 2026	40.000	10.000 (Componente CCRS per tutto l'Esercizio)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			80.000	
					10.000 (Componente CNR per tutto l'Esercizio)						

					20.000 (componente COCOGE per tutto l'Esercizio)							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	40.000					80.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000	40.000					80.000		
Raffaella Annamaria Pagani	Amm.tore	01/01/25 - 31/12/2	Approvazione bilancio 2026	40.000	50.000 (Presidente COCOGE per tutto l'Esercizio)					90.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	50.000					90.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000	50.000					90.000		
Paola Mignani	Amm.tore	01/01/25 - 31/12/25	Approvazione bilancio 2026	40.000	10.000 (Componente CCRS per tutto l'Esercizio)					70.000		
					20.000 (Componente COCOGE per tutto l'Esercizio)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	30.000					70.000		

(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000	30.000					70.000		
Rita Ciccone	Amm.tore	01/01/25 - 31/12/25	Approvazione bilancio 2026	40.000	10.000 (Componente CNR per tutto l'Esercizio)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			60.000		
					10.000(Componente COPC per tutto l'Esercizio)							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	20.000					60.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000	20.000					60.000		
Graziano Gianmichele Visentin	Amm.tore	01/01/25 - 31/12/25	Approvazione bilancio 2026	40.000	10.000 (Presidente CCRS per tutto l'Esercizio)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			60.000		
					10.000 (Presidente CNR per tutto l'Esercizio)							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	20.000					60.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000	20.000					60.000		
Micaela Vescia	Amm.tore	01/01/25 - 31/12/25	Approvazione bilancio 2026	40.000	10.000 (Componente COPC per tutto l'Esercizio)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			50.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	10.000					50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000	10.000					50.000		

Patrizia Albano	Amm.tore	01/01/25 - 31/12/25	Approvazione bilancio 2026	40.000						40.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000						40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000						40.000		

3. Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche (schema n. 7-ter dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti)

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE - 2024 ⁴	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO - 2025
Colaninno Matteo	Presidente	Piaggio & C. S.p.A.	125.000	0	0	125.000
Colaninno Michele	Amministratore Delegato	Piaggio & C. S.p.A.	125.000	0	0	125.000

Il Presidente Matteo Colaninno e l'Amministratore Delegato Michele Colaninno possiedono (i) il 100% del capitale sociale della capogruppo Omniaholding S.p.A. (con una partecipazione del 50% ciascuno), la quale detiene il 53,643% del capitale sociale di Immsi S.p.A. (ii) n. 30.000 azioni Immsi S.p.A. ciascuno. Immsi S.p.A. a sua volta detiene una partecipazione pari al 50,568% del capitale sociale di Piaggio & C. S.p.A.; inoltre Omniaholding S.p.A. detiene direttamente lo 0,127% del capitale sociale di Piaggio & C. S.p.A.

⁴ Si tratta delle azioni del compianto Roberto Colaninno (Presidente e Amministratore Delegato in carica sino al 18 agosto 2023) cadute in successione ereditaria in parti uguali in capo agli eredi legittimi Matteo Colaninno (Presidente esecutivo) e Michele Colaninno (Amministratore Delegato).