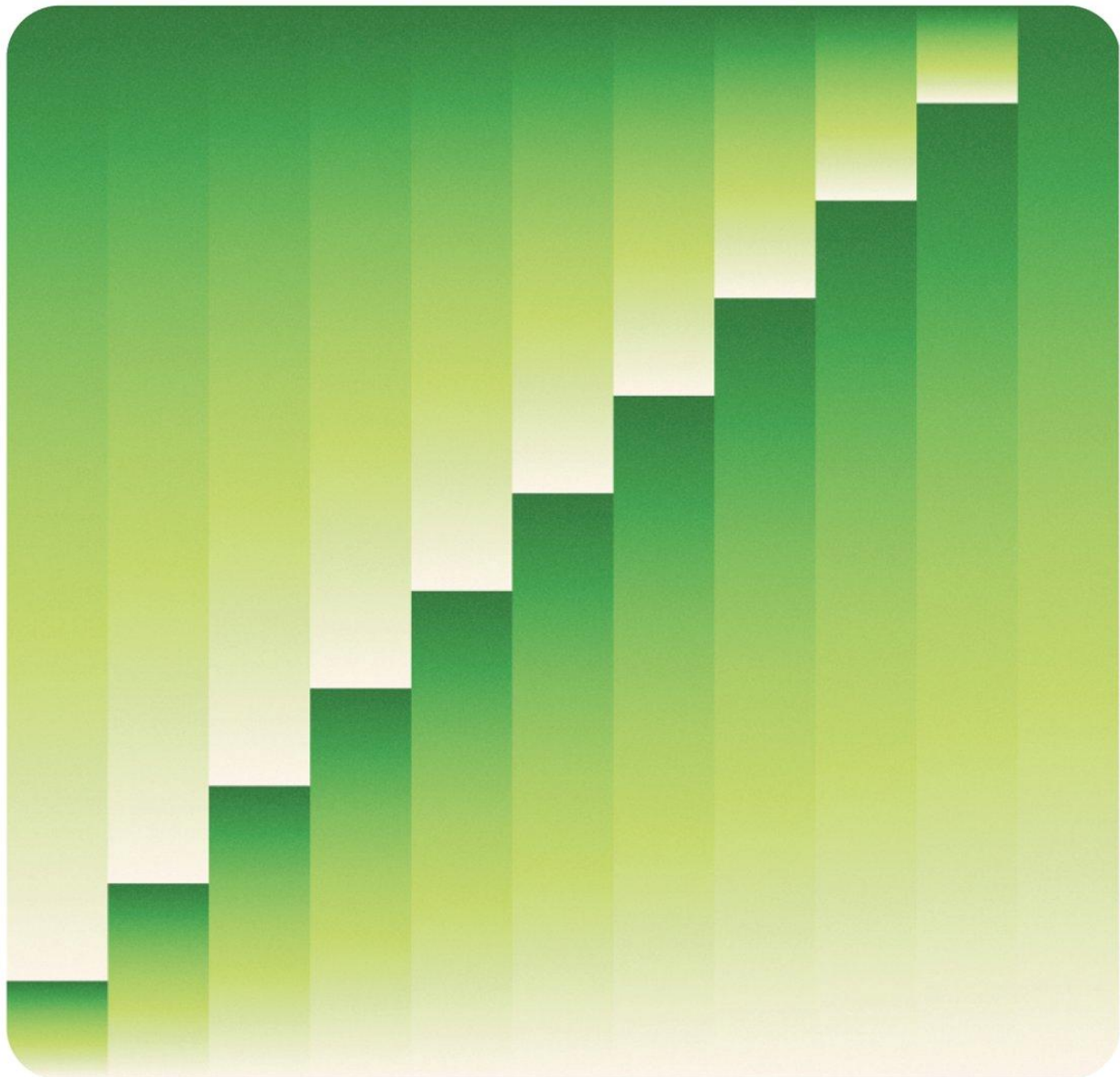




# Relazione sulla politica di remunerazione e compensi corrisposti

ex art. 123-ter D.Lgs. 58/1998



La presente relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2026

## SOMMARIO

SOMMARIO .....	2
GLOSSARIO .....	4
PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI.....	5
RIEPILOGO E CHIUSURA DEI PIANI DI INCENTIVAZIONE 2023-2025 .....	7
Componente variabile di breve termine – Piano STI 2023-2025 .....	7
Componente variabile di lungo termine – Piano LTI 2023-2025.....	7
Discontinuità rispetto ai Piani 2023-2025.....	8
EXECUTIVE SUMMARY – LINEE GUIDA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE .....	8
SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE .....	9
1. Principi della politica di remunerazione.....	9
2. Gli organi coinvolti nella definizione della Politica di Remunerazione – Processo per la definizione e approvazione .....	9
3. Finalità della Politica di Remunerazione .....	11
4. Struttura della Politica di Remunerazione.....	11
5. Politica di remunerazione degli Amministratori Esecutivi .....	12
5.1 Componente fissa.....	12
5.2 Componente variabile di breve termine – Piano STI 2026-2028.....	13
5.3 Componente variabile di lungo termine – Piano LTI 2026-2028 .....	14
6. Politica di remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche .....	16
7. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari .....	16
8. Politica degli Amministratori non esecutivi e indipendenti, componenti dei Comitati Endoconsiliari.....	16
9. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro .....	16
10. Politica in materia di remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale .....	17
11. Indicazioni circa l’eventuale utilizzo di politiche retributive di altre società come riferimento per la definizione della Politica di Remunerazione .....	17
12. Elementi della politica di remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata... ..	18
SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO 2025 AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE ED AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA .....	19

Componente variabile di breve termine esercizio 2025 (III° Ciclo del Piano) .....	20
Nome .....	20
Carica sociale.....	20
N. Azioni Alerion assegnate- III Ciclo.....	20
Compenso variabile di lungo termine (LTI) – Triennio 2023-2025 .....	21

## GLOSSARIO

Termine	Definizione
<b>Alerion o Società</b>	Alerion Clean Power S.p.A.
<b>Assemblea</b>	L'assemblea degli azionisti di Alerion.
<b>Codice di Corporate Governance</b>	Il Codice delle società quotate vigente alla data della presente Relazione approvato dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A.
<b>Comitato Remunerazione e Nomine o CRN</b>	Il Comitato per la Remunerazione e Nomine costituito ai sensi del Codice di Corporate Governance.
<b>Consiglio di Amministrazione o CdA</b>	Il Consiglio di Amministrazione di Alerion.
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche o DRS</b>	I soggetti, individuati dalla Società, che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società secondo la definizione di cui alla disciplina pro tempore vigente in materia di operazioni con parti correlate.
<b>Documento Informativo</b>	Il documento informativo relativo al Piano di incentivazione su base azionaria 2026-2028, redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob.
<b>Esercizio</b>	L'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre di ogni anno.
<b>Korn Ferry</b>	Il consulente indipendente incaricato dal Comitato Remunerazione e Nomine per il supporto alla definizione della politica retributiva variabile 2026-2028.
<b>Performance Shares</b>	Le azioni ordinarie Alerion Clean Power S.p.A. assegnabili nell'ambito del Piano LTI 2026-2028, il cui vesting è subordinato al raggiungimento di condizioni di performance.
<b>Piano LTI</b>	Il piano di incentivazione a lungo termine 2026-2028 basato su Performance Shares, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 23 aprile 2026.

<b>Piano STI</b>	Il piano di incentivazione a breve termine 2026-2028 basato su erogazione in <i>cash</i> .
<b>Politica di Remunerazione o Politica</b>	La politica adottata dalla Società in materia di remunerazione dei membri del CdA e del Collegio Sindacale, nonché dei DRS, descritta nella Sezione I della presente Relazione.
<b>Regolamento Emittenti Consob o RE</b>	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato.
<b>Relazione</b>	La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e compensi corrisposti redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del RE, nonché in conformità all'art. 5 del Codice di Corporate Governance.
<b>Testo Unico della Finanza o TUF</b>	Il Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato.

## PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

La Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Alerion nella riunione del 12 marzo 2026 su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, è stata predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF ed in conformità a quanto previsto dall'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob e dallo Schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti in vigore alla data della Relazione.

Nella definizione della Politica di Remunerazione si è, inoltre, tenuto conto dei principi e dei criteri applicativi identificati dall'art. 5 del Codice di Corporate Governance, al quale Alerion aderisce. L'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, prevede che le società sottopongano al voto dei soci la politica di remunerazione con la cadenza richiesta dalla durata della Politica stessa.

Qualora l'Assemblea dei soci non approvi la politica di remunerazione, la Società provvederà a corrispondere remunerazioni in conformità con l'ultima Politica approvata dall'Assemblea stessa.

La Relazione si compone di due Sezioni:

**la Sezione I** illustra la Politica di Remunerazione relativa all'Esercizio 2026, adottata dalla Società e le procedure utilizzate per l'adozione della Politica. In particolare, la Politica di Remunerazione: (i) indica come contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a breve e lungo termine e alla sostenibilità della Società; (ii) definisce le diverse componenti della remunerazione che possono essere

riconosciute e stabilisce i criteri per il conseguimento della remunerazione variabile; (iii) specifica gli elementi della Politica di Remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e le condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.

**la Sezione II** illustrerà i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento e la chiusura della componente variabile di lungo termine 2023 - 2025 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società del Gruppo, agli Amministratori, ai membri del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fornendo una adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che ne compongono la remunerazione attraverso apposite tabelle.

Ai fini della Relazione, si fa presente che:

- (a) Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica, nominato dall'Assemblea del 20 aprile 2023, resterà in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025. L'Assemblea convocata per il 23 aprile 2026 sarà pertanto chiamata, tra l'altro, a deliberare in merito alla nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione.
- (b) Il Consiglio di Amministrazione uscente è composto da 10 Amministratori: Josef Gostner (Presidente e Amministratore Delegato), Stefano Francavilla (Vice Presidente e Amministratore Delegato), Patrick Pircher (Amministratore Delegato), Pietro Mauriello (amministratore esecutivo), Germana Cassar (amministratore non esecutivo), Thomas Gostner (amministratore non esecutivo), Nadia Dapoz (amministratore non esecutivo), Antonia Coppola (amministratore indipendente), Elisabetta Salvani (amministratore indipendente) e Carlo Delladio (amministratore indipendente);
- (c) la presente Politica di Remunerazione, sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea convocata per il 23 aprile 2026 ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-*bis*, del TUF, troverà applicazione nei confronti degli amministratori che saranno nominati in tale sede.

Si fa inoltre presente che la Società è classificata quale PMI ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. w-quater.1) del TUF.

Il Comitato Remunerazione e Nomine ha supportato il processo di definizione della presente Politica avvalendosi della consulenza di Korn Ferry.

La presente Relazione è messa a disposizione del pubblico sul sito internet di Alerion nella sezione [www.alerion.it/assemblea/2026](http://www.alerion.it/assemblea/2026) almeno 21 (ventuno) giorni prima la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'Esercizio 2025, come previsto dalla normativa vigente. Il Documento Informativo relativo al Piano LTI 2026-2028 (come *infra* meglio esplicitato) è reperibile sempre nella medesima sezione del sito internet di Alerion.

## RIEPILOGO E CHIUSURA DEI PIANI DI INCENTIVAZIONE 2023-2025

La presente sezione fornisce una sintesi della struttura e degli esiti dei piani di incentivazione adottati nel triennio 2023-2025, la cui chiusura coincide con la scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea del 20 aprile 2023.

### Componente variabile di breve termine – Piano STI 2023-2025

Il Piano STI 2023-2025, approvato dall'Assemblea del 20 aprile 2023, prevedeva l'assegnazione annuale a titolo gratuito di azioni ordinarie Alerion ai Beneficiari (Amministratori Esecutivi), subordinatamente al raggiungimento di obiettivi annuali di performance. Il Piano era suddiviso in tre cicli annuali: I Ciclo (1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023), II Ciclo (1° gennaio 2024 – 31 dicembre 2024) e III Ciclo (1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2025). Il numero massimo di azioni assegnabili nell'arco del Piano, in ipotesi di performance massima, era pari a n. 144.200.

Gli obiettivi di *performance* erano articolati come segue: (a) obiettivo economico, correlato al raggiungimento dell'EBITDA consolidato normalizzato dell'esercizio di riferimento, con peso del 95%, *floor* al 60% e *cap* al 140% del target; (b) obiettivo di sostenibilità (ESG), con peso del 5%, valutato dal Comitato Remunerazione e Nomine con riferimento ad indicatori ambientali, sociali e di *governance*. Era inoltre previsto un meccanismo di maggiorazione del numero di azioni da assegnare nella misura massima del 25%, in funzione dell'andamento del titolo Alerion nel ciclo di riferimento.

Il numero di azioni da assegnare a ciascun Beneficiario veniva determinato dividendo l'importo target della retribuzione variabile per il valore medio del titolo Alerion nel mese precedente l'approvazione del bilancio consolidato dell'Esercizio di riferimento. Il 25% delle azioni assegnate per ciascun ciclo era soggetto a vincolo di indisponibilità (*lock-up*) della durata di 6 mesi dalla data di assegnazione.

Il Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2026 ha assegnato ai Beneficiari del III Ciclo del Piano STI, a valere sull'esercizio 2025, un determinato numero di azioni come meglio descritto nella Sezione II.

### Componente variabile di lungo termine – Piano LTI 2023-2025

La componente variabile di lungo termine per il triennio 2023-2025 consisteva in un premio monetario (100% *cash*) da erogarsi al termine del mandato, subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di performance misurati sull'intero periodo triennale. L'erogazione è prevista entro 60 giorni dalla riunione del Consiglio di Amministrazione chiamato a deliberare l'approvazione del bilancio consolidato per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025.

Gli obiettivi di *performance* del Piano LTI 2023-2025, tra loro indipendenti, erano i seguenti: (a) obiettivo economico-finanziario (peso 60%), misurato attraverso l'EBT

cumulato di Gruppo normalizzato da eventuali eventi non ricorrenti di natura straordinaria per il triennio 2023-2025, con *floor* al 60% e *cap* al 140% del target; (b) obiettivo industriale (peso 30%), correlato ai MW installati al termine del triennio 2023-2025; (c) obiettivo di sostenibilità (peso 10%), valutato dal Comitato prima dell'approvazione del bilancio consolidato 2025.

La consuntivazione degli obiettivi di performance e la determinazione dell'entità del premio monetario spettante a ciascun Beneficiario è stato effettuato dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2025, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine. I relativi importi sono riportati nella Sezione II della presente Relazione.

### Discontinuità rispetto ai Piani 2023-2025

La nuova Politica di Remunerazione, illustrata nella successiva Sezione I, introduce significative novità strutturali rispetto ai piani del triennio precedente, elaborate con il supporto della società di consulenza Korn Ferry. In particolare: (a) la componente variabile di breve termine (STI) passa da *stock grant* (assegnazione di azioni) a erogazione *in cash*, in linea con la prassi prevalente nel mercato italiano per le PMI quotate; (b) la componente variabile di lungo termine (LTI) passa da premio monetario (100% cash) a Performance Shares (assegnazione di azioni ordinarie Alerion), in conformità alle *best practice* per le società quotate italiane, rafforzando l'allineamento degli interessi del *management* con quelli degli azionisti; (c) i KPI del piano LTI vengono ridefiniti, sostituendo l'EBT cumulato e i MW installati con il rapporto PFN/EBITDA, l'EBITDA cumulato normalizzato e il *Total Shareholder Return* (TSR) assoluto, indicatori più direttamente collegati alla creazione di valore per l'azionista e alla disciplina finanziaria nella gestione della leva; (d) viene introdotto un *gate* di accesso (Utile Netto minimo) per il piano STI, meccanismo assente nel piano precedente; (e) il peso dell'obiettivo ESG nel piano STI passa dal 5% al 10%, in coerenza con l'accresciuta rilevanza dei fattori di sostenibilità nella strategia del Gruppo.

Nell'ambito della revisione della Politica di Remunerazione la Società tiene conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso delle assemblee, ponendo particolare attenzione alle evidenze emerse dall'analisi e dagli approfondimenti riguardanti i risultati del voto assembleare e i *feedback* ricevuti dagli azionisti, nonché dai risultati dell'attività di *engagement* con i *proxy advisor*.

### EXECUTIVE SUMMARY – LINEE GUIDA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Componente	Descrizione
STI 2026-2028	Strumento: cash. Piano triennale articolato in 3 cicli annuali. KPI: EBITDA consolidato normalizzato (90%) + ESG (10%). Gate: Utile Netto. Curva: floor 80%, target 100%, cap 120%.

LTI 2026-2028	Strumento: Performance Shares. Piano chiuso triennale (2026-2028), vesting cliff a fine mandato, lock-up 6 mesi post-vesting. KPI: PFN/EBITDA (30%) + EBITDA cumulato (40%) + TSR assoluto (30%). Curva: floor 50%, target 100%, cap 150%.
---------------	--

## SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE

### 1. Principi della politica di remunerazione

I principi alla base della Politica di Remunerazione sono:

- (a) un sistema di remunerazione della componente variabile di breve termine basato sull'erogazione in cash di un premio annuale subordinato al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* economici e di sostenibilità;
- (b) un sistema di remunerazione della componente variabile di lungo periodo caratterizzato dall'assegnazione di Performance Shares (azioni ordinarie Alerion) al termine del ciclo di performance triennale, subordinata al raggiungimento di obiettivi di performance economico-finanziari e di mercato;
- (c) una gestione annuale degli obiettivi STI e una valutazione triennale degli obiettivi LTI;
- (d) un allineamento degli interessi degli Amministratori esecutivi con quelli degli azionisti, perseguito attraverso il passaggio a Performance Shares nel lungo termine quale strumento di partecipazione diretta al capitale;
- (e) una impostazione che tiene conto del carattere imprenditoriale nella cultura aziendale di Alerion e della sua performance in un mercato dinamico e volatile;
- (f) un'incentivazione a lungo termine connessa alla creazione di valore per l'azionista, misurata attraverso il Total Shareholder Return, la generazione di EBITDA e la disciplina finanziaria (PFN/EBITDA).

### 2. Gli organi coinvolti nella definizione della Politica di Remunerazione – Processo per la definizione e approvazione

La predisposizione, l'approvazione e l'eventuale revisione della Politica di Remunerazione coinvolge il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Remunerazione e Nomine, il Collegio Sindacale e l'Assemblea.

Al Consiglio di Amministrazione è riservata, in via esclusiva, la competenza a definire ed approvare la Politica di Remunerazione, sulla base della proposta formulata dal

Comitato Remunerazione e Nomine e sentito il Collegio Sindacale. L'Assemblea è chiamata a deliberare sulla Politica di Remunerazione proposta.

Alla data della Relazione, Il Comitato Remunerazione e Nomine è composto da tre consiglieri non esecutivi e, in particolare:

- Dott. Carlo Delladio (Presidente, indipendente);
- Dott.ssa Nadia Dapoz (componente, non esecutivo)<sup>1</sup>;
- Avv. Germana Cassar (componente, non esecutivo).

In data 25 marzo 2021 il Consiglio di Amministrazione ha adottato un regolamento del Comitato che ne disciplina il funzionamento, disponibile sul sito internet della Società [www.alerion.it](http://www.alerion.it), nella sezione *Governance/Documenti societari*, al quale si rinvia per maggiori informazioni sulle regole di composizione, sulle competenze e modalità di funzionamento, nonché sulle misure volte ad evitare o gestire i conflitti di interesse.

Responsabili della corretta attuazione della Politica di Remunerazione sono il Comitato Remunerazione e Nomine e il Consiglio di Amministrazione con il supporto dei consulenti esterni incaricati.

nuovo Comitato Remunerazione e Nomine sarà nominato dal Consiglio di Amministrazione successivamente alla nomina di quest'ultimo da parte dell'Assemblea del 23 aprile 2026. I componenti del Comitato saranno individuati tra gli Amministratori non esecutivi e gli Amministratori indipendenti in conformità con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*.

Per la predisposizione della presente Politica, il Comitato Remunerazione e Nomine si è avvalso della consulenza di Korn Ferry, primaria società di consulenza organizzativa e di *advisory* a livello globale, specializzata in materia di *executive compensation*, *corporate governance* e *total rewards* per società quotate, quale esperto indipendente. Korn Ferry, quotata al NYSE e presente in oltre 50 Paesi, dispone di un database proprietario di *benchmark* retributivi che costituisce uno dei riferimenti più ampi e consolidati nel mercato italiano ed europeo per la definizione delle politiche di remunerazione delle società quotate. Korn Ferry ha fornito la proposta di disegno dei piani STI e LTI, la quale è stata esaminata nel corso delle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione del 24 febbraio del 4 marzo, 9 e 12 marzo 2026, comprensiva dell'analisi delle *best practice* di mercato.

La presente Politica sulla Remunerazione è determinata tenendo anche conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti del Gruppo. In particolare, la presente Politica sulla 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

---

<sup>1</sup> Con riferimento alla Dott.ssa Nadia Dapoz, Il Consiglio di Amministrazione, in data 12 marzo 2026, nell'ambito dell'annuale valutazione sull'indipendenza degli amministratori non esecutivi, ha valutato non più sussistenti, in capo alla stessa, i requisiti di indipendenza.

strategia di crescita della Società e al rafforzamento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della stessa.

### 3. Finalità della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione è stata elaborata con l'obiettivo di perseguire le seguenti finalità: (i) assicurare una retribuzione complessiva in grado di valorizzare il contributo manageriale dei soggetti coinvolti e l'apporto fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze; (ii) motivare il management al conseguimento degli obiettivi di performance assegnati; (iii) premiare il raggiungimento di obiettivi legati ad indicatori economico-finanziari e di sostenibilità; (iv) allineare gli interessi dei beneficiari con quelli degli azionisti in ottica di lungo periodo, attraverso l'assegnazione di Performance Shares quale componente variabile di lungo termine.

### 4. Struttura della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione ha durata annuale.

La Politica di Remunerazione stabilisce una diversa remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e degli Amministratori Esecutivi. La Politica attua i seguenti principi:

1. le componenti fisse e variabili della remunerazione sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici, prevedendo che la componente variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva, in coerenza con la cultura imprenditoriale di Alerion;
2. la componente fissa della remunerazione valorizza le responsabilità, le competenze ed il contributo richiesto dal ruolo ed è sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance;
3. la componente variabile ha l'obiettivo di stimolare il raggiungimento di obiettivi coerenti con la strategia aziendale, strutturati in modo da remunerare adeguatamente gli Amministratori Esecutivi, all'interno di limiti massimi prefissati;
4. sono previsti limiti massimi (cap) sia per la componente variabile di breve termine (cash) sia per la componente variabile di lungo termine (Performance Shares);
5. gli obiettivi di performance sono finalizzati a promuovere il successo sostenibile, anche attraverso parametri non finanziari (ESG);
6. la componente variabile è suddivisa in una componente di breve termine (Piano STI, erogazione in cash) ed una di lungo termine (Piano LTI, Performance Shares), con le caratteristiche di cui ai successivi paragrafi.

Nell'ambito della revisione della Politica di Remunerazione la Società tiene conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso delle assemblee, ponendo particolare attenzione alle evidenze emerse dall'analisi dei risultati del voto assembleare e dai *feedback* ricevuti dagli azionisti e dai *proxy advisor*.

L'Assemblea convocata per il 23 aprile 2026 per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025 sarà chiamata, tra l'altro, a rinnovare il Consiglio di Amministrazione e quindi a deliberare in merito alla determinazione del compenso dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

Le linee guida di cui alla Politica sulla Remunerazione saranno pertanto applicate dal nuovo Consiglio di Amministrazione, al quale competerà la specifica determinazione dei compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche e degli amministratori non esecutivi per la partecipazione ai comitati consiliari, in attuazione delle applicabili previsioni legislative e statutarie e in conformità a quanto sarà deliberato dall'Assemblea del 23 aprile 2026.

## 5. Politica di remunerazione degli Amministratori Esecutivi

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, con il supporto dei consulenti che hanno assistito il Comitato e la Società e sentito il parere del Collegio Sindacale, propone di attribuire una remunerazione a favore degli Amministratori Esecutivi in funzione delle specifiche deleghe conferite, ai fini del conseguimento degli obiettivi individuati.

La determinazione di tale remunerazione dovrà tenere conto del trattamento retributivo per gli amministratori che già hanno in essere un rapporto di lavoro subordinato con la Società, in linea con la precedente politica di remunerazione.

La struttura retributiva degli Amministratori Esecutivi si compone di: (i) una componente fissa definita con il supporto del Comitato in funzione delle deleghe, delle cariche particolari, del ruolo e delle responsabilità strategiche attribuite; (ii) una componente variabile di breve termine (Piano STI 2026-2028, erogazione in cash); e (iii) una componente variabile di lungo termine (Piano LTI 2026-2028, Performance Shares). L'entità della remunerazione fissa lorda dovrà essere commisurata alle competenze e all'impegno richiesto a ciascun amministratore ed al contenuto di responsabilità dell'incarico ricoperto, in misura inferiore rispetto alla componente variabile.

### 5.1 Componente fissa

L'entità della remunerazione fissa lorda è commisurata alle competenze e all'impegno richiesto a ciascun amministratore ed al contenuto di responsabilità dell'incarico ricoperto, in misura inferiore rispetto alla componente variabile, in coerenza con la cultura imprenditoriale di Alerion e in continuità con la precedente politica di remunerazione.

La proposta presentata dal socio Fri-El Green Power S.p.A. per la determinazione del compenso dei componenti del Consiglio di Amministrazione - su cui sarà chiamata a deliberare l'Assemblea degli Azionisti della Società convocata per il 23 aprile 2026 - prevede di determinare in Euro 50.000,00 annui lordi il compenso del Presidente del

Consiglio di Amministrazione e in Euro 25.000,00 annui lordi il compenso per ciascuno dei restanti membri del Consiglio di Amministrazione.

In caso di approvazione di tale proposta da parte dell'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, sarà pertanto chiamato a deliberare in merito alla determinazione della remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile, anche in ragione delle deleghe che saranno conferite dallo stesso.

## 5.2 Componente variabile di breve termine – Piano STI 2026-2028

*Diversamente rispetto alla precedente politica di remunerazione, il nuovo Piano STI prevede l'erogazione in cash (non più in azioni), in linea con la market practice italiana per le società quotate.*

La politica di assegnazione della componente variabile di breve termine è caratterizzata da un orizzonte temporale triennale (2026-2028) ed è collegata al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari e di sostenibilità.

Tale remunerazione variabile consiste nell'erogazione annuale di un premio in denaro (*cash*), subordinatamente al raggiungimento di obiettivi annuali di *performance*.

Il Piano STI è suddiviso in n. 3 (tre) cicli, ciascuno di durata annuale: dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 (il "1° Ciclo"); dal 1° gennaio 2027 al 31 dicembre 2027 (il "2° Ciclo"); dal 1° gennaio 2028 al 31 dicembre 2028 (il "3° Ciclo"). I Cicli del Piano rappresentano i periodi di misurazione degli Obiettivi di Performance al termine dei quali e con l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio consolidato e del progetto di bilancio di chiusura dell'Esercizio di riferimento si procederà alla liquidazione del premio, previa verifica del raggiungimento degli Obiettivi di Performance da parte dello stesso Consiglio di Amministrazione.

Il Piano STI adotta un approccio "*one size fits all*": gli stessi KPI e le medesime meccaniche si applicano a tutti i Beneficiari, con differenziazione esclusivamente sul livello di *pay opportunity a target*. I Beneficiari sono: il Presidente e Amministratore Delegato, il Vice Presidente e Amministratore Delegato, gli Amministratori Delegati e il consigliere con deleghe.

**Gate di accesso.** Il *payout* lordo totale dei premi STI (lordizzato al costo azienda) rappresenta la performance minima in termini di Utile Netto richiesta per l'erogazione dei premi. In assenza del raggiungimento del *gate*, nessun premio STI è dovuto indipendentemente dal raggiungimento degli altri KPI.

**Obiettivo economico (peso 90%).** L'obiettivo è correlato al raggiungimento di un EBITDA consolidato normalizzato da eventuali eventi non ricorrenti di natura straordinaria per l'Esercizio di riferimento.

**Obiettivo di sostenibilità (peso 10%).** L'obiettivo è correlato al raggiungimento di obiettivi in termini di sostenibilità nelle tre dimensioni: *Environment, Social, Governance*. La valutazione del raggiungimento di tali obiettivi è effettuata dal Comitato Remunerazione e Nomine prima dell'approvazione del bilancio consolidato e del progetto di bilancio di chiusura dell'Esercizio da parte del Consiglio di Amministrazione.

Rispetto alla precedente politica di remunerazione, il peso dell'obiettivo ESG è stato incrementato dal 5% al 10%, in coerenza con la crescente rilevanza dei fattori ESG nelle prassi di mercato e nel quadro normativo ESRS/CSRD.

**Curva di incentivazione (Performance Incentive Zone).** Il Piano STI prevede una curva di incentivazione articolata su quattro livelli: (i) *performance* inferiore al 80% (*floor*): nessun premio dovuto; (ii) *performance* pari al 80% (soglia): *payout* al 80% del *target*; (iii) *performance* pari al 100% (*target*): *payout* al 100% del *target*; (iv) *performance* pari o superiore al 120% (massimo): *payout* al 120% del *target (cap)*. Negli scenari di *performance* intermedi, il premio maturato varia linearmente mediante interpolazione.

Il premio sarà liquidato entro il 60° giorno di calendario successivo alla data di approvazione del bilancio consolidato e del progetto di bilancio per l'Esercizio di riferimento da parte del Consiglio di Amministrazione.

Il Piano STI prevede: (i) una clausola di *claw-back*, che attribuisce alla Società la facoltà di richiedere la restituzione parziale o totale del premio erogato in caso di frode, negligenza grave, dati finanziari errati o compenso non approvato dall'Assemblea; (ii) clausole di *Good Leaver* (morte, invalidità permanente, licenziamento senza giusta causa, conferimenti d'azienda: diritto al premio pro-rata temporis) e *Bad Leaver* (dimissioni volontarie, licenziamento per giusta causa, violazione non concorrenza: perdita del premio maturato).

### 5.3 Componente variabile di lungo termine – Piano LTI 2026-2028

*Diversamente rispetto alla precedente politica di remunerazione, il nuovo Piano LTI prevede Performance Shares (azioni Alerion) in luogo del precedente strumento cash. I KPI industriali (MW installati) sono sostituiti da indicatori di performance economico-finanziaria e di mercato (PFN/EBITDA, EBITDA cumulato, TSR assoluto).*

La politica di assegnazione della componente variabile di lungo termine ha la finalità di valutare e premiare la performance del Gruppo al termine di ciascun ciclo triennale di *performance*, legandola a *target* finanziari e di creazione di valore per l'azionista. La componente variabile di lungo termine rappresenta un valido strumento per incentivare e fidelizzare gli Amministratori Esecutivi, nonché per allinearne gli interessi con quelli degli azionisti attraverso la partecipazione diretta al capitale sociale.

**Strumento.** *Performance Shares*, ossia azioni ordinarie Alerion Clean Power S.p.A. assegnate ai Beneficiari al verificarsi delle condizioni di *performance*. Le azioni

vengono assegnate come diritto potenziale e diventano di effettiva proprietà e negoziabili solo al raggiungimento degli obiettivi pluriennali.

**Struttura.** Piano chiuso triennale, con un unico ciclo di *performance* (2026-2028) e *vesting* di tipo *cliff* al termine del ciclo triennale. Le *Performance Shares* maturano in un'unica soluzione al termine del periodo di performance triennale, subordinatamente alla verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte del Consiglio di Amministrazione.

**Lock-up post-vesting.** Le azioni assegnate al termine del periodo di performance sono soggette ad un periodo di *lock-up* di 6 (sei) mesi dalla data di *vesting*, in coerenza con quanto previsto dalla precedente politica di remunerazione.

**Approccio.** “*One size fits all*”: i medesimi KPI e le medesime meccaniche si applicano a tutti i Beneficiari. La differenziazione avviene esclusivamente a livello di *pay opportunity a target*.

#### KPI.

KPI	Peso
KPI 1: PFN/EBITDA	30%
KPI 2: EBITDA cumulato triennale normalizzato	40%
KPI 3: TSR assoluto nel triennio (target: +20%)	30%

**Curva di incentivazione LTI.** Il Piano LTI prevede la medesima struttura di curva del Piano STI: (i) *performance* inferiore al 50%: nessun premio; (ii) soglia 50%: *payout* al 50%; (iii) *target* 100%: *payout* al 100%; (iv) massimo 150%: *payout* al 150% (*cap*). Interpolazione lineare tra i punti della curva.

**Conversione in azioni.** Il numero di azioni da assegnare a ciascun Beneficiario si determina dividendo il valore del LTI target per il prezzo medio di mercato del titolo Alerion nel mese precedente l'approvazione del bilancio consolidato e del progetto di bilancio relativi all'Esercizio iniziale del ciclo.

Il numero massimo di azioni assegnabili sull'intero piano sarà definito dal Consiglio di Amministrazione ai fini del Documento Informativo ex art. 84-bis RE Consob.

**Clausole accessorie.** Il Piano LTI prevede clausole di claw-back e di Good/Bad Leaver disciplinate nel regolamento del Piano in conformità al Codice di Corporate Governance per le società italiane quotate. Le definizioni e le ipotesi applicative sono coerenti con quelle adottate per il Piano STI.

Per maggiori informazioni in merito al Piano LTI, si rinvia al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti,

messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet della Società all'indirizzo [www.alerion.it](http://www.alerion.it) (sezione “Governance” – “Assembly” – “2026”), nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket Storage – consultabile all'indirizzo [www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com), nei termini previsti dalla normativa vigente.

## **6. Politica di remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

La remunerazione corrisposta ai DRS è in grado di attrarre, trattenere e motivare persone altamente qualificate ed è finalizzata a remunerare le competenze, le responsabilità e l'impegno sottese al ruolo. Oltre alla retribuzione prevista dal contratto di lavoro dipendente con la Società, ai DRS può essere riconosciuta una componente variabile, determinata annualmente dal Presidente.

## **7. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari**

I benefit non monetari riconosciuti ai DRS e agli Amministratori Esecutivi sono in linea con le prassi di mercato e coerenti con la normativa tempo per tempo vigente. Hanno l'obiettivo di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo, sempre tenendo conto dei ruoli e delle responsabilità attribuiti. Sono applicate le policy aziendali comuni a tutto il management che prevedono in particolare l'assegnazione di una company car ad uso promiscuo e specifiche coperture previdenziali e sanitarie. Per tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e per i DRS è attivata una specifica copertura assicurativa aziendale in materia di responsabilità civile verso terzi (D&O).

## **8. Politica degli Amministratori non esecutivi e indipendenti, componenti dei Comitati Endoconsiliari**

La politica di remunerazione degli Amministratori non esecutivi e indipendenti prevede unicamente un emolumento fisso (deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci ai sensi dell'art. 2389, comma 1, del codice civile), nonché, per gli Amministratori che siano anche membri di uno o più Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, un compenso aggiuntivo differenziato per il Presidente e i componenti dei Comitati Endoconsiliari. I compensi dei Comitati saranno determinati dal Consiglio di Amministrazione in sede di nomina.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è collegata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

## **9. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro**

Alla data della Relazione non sono previsti trattamenti in favore degli Amministratori in caso di cessazione dalla carica per qualsiasi motivo, né accordi che contemplino patti di non concorrenza, fatte salve le clausole di Good/Bad Leaver disciplinate ai sensi del Piano STI e del Piano LTI.

La Politica sulla Remunerazione prevede la possibilità per la Società di stipulare accordi che disciplinino il trattamento economico da garantire in caso di cessazione della carica o di eventuale risoluzione del rapporto contrattuale di lavoro in linea con quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance, nel rispetto di leggi e contratti collettivi locali ove applicati. Al verificarsi dei presupposti per la corresponsione dei compensi attribuiti a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma in relazione ai predetti accordi, detta corresponsione potrà essere in ogni caso oggetto di rinuncia da parte del soggetto interessato.

La Politica sulla Remunerazione prevede la possibilità per la Società di stipulare accordi nell'ambito dei quali sia stabilito il mantenimento o l'assegnazione di benefici non monetari a favore di soggetti e/o dipendenti che hanno cessato il loro incarico e contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto in linea con quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance e comunque nel rispetto di leggi e contratti collettivi locali ove applicati. Al verificarsi dei presupposti per la corresponsione dei compensi attribuiti a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma in relazione ai predetti accordi, detta corresponsione potrà essere in ogni caso oggetto di rinuncia da parte del soggetto interessato.

La Politica sulla Remunerazione prevede la possibilità per la Società di stipulare patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo in cifra fissa o rapportato alla RAL, all'ultima retribuzione fissa mensile corrisposta al momento della cessazione del rapporto di lavoro o ad altro parametro, in relazione alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso. La Società si riserva inoltre la facoltà di definire *entry bonus / welcome bonus / retention bonus / una tantum* finalizzati all'*attraction* o alla *retention* di risorse con competenze ritenute critiche e chiave per il successo dell'azienda e per il conseguimento degli obiettivi strategici di lungo periodo.

## **10. Politica in materia di remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale**

La remunerazione prevista per la carica di membro del Collegio Sindacale non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e, pertanto, è composta unicamente da una parte fissa ed è commisurata all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.

A norma dell'art. 21 dello Statuto sociale, il compenso annuo lordo è stato determinato dall'Assemblea dei soci del 22 aprile 2024, su proposta del socio Fri-el Green Power S.p.A., in Euro 45.000,00 annui lordi per il Presidente del Collegio Sindacale e in Euro 30.000,00 annui lordi per ciascun sindaco effettivo.

## **11. Indicazioni circa l'eventuale utilizzo di politiche retributive di altre società come riferimento per la definizione della Politica di Remunerazione**

La Politica di Remunerazione della Società ha tenuto conto delle politiche retributive di altre società che operano nello stesso settore e della best practice di riferimento. In

particolare, il Comitato Remunerazione e Nomine si è avvalso dell'analisi comparativa condotta da Korn Ferry, che ha preso come riferimento un pool di aziende quotate paragonabili per tipologia, dimensione, settore di attività e complessità, con particolare riguardo alle società del segmento Small Cap di Euronext Milan operanti nel settore delle energie rinnovabili e delle utilities.

## **12. Elementi della politica di remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata**

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, la Società può derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione in presenza di circostanze eccezionali, per tali intendendosi 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 assicurarne la sua capacità di stare sul mercato – purché la stessa preveda le condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata e specifichi gli elementi della Politica di Remunerazione a cui si può derogare.

Tale deroga può essere applicata ai seguenti elementi della Politica di Remunerazione: (i) le componenti fisse e variabili della remunerazione dei soggetti destinatari della Politica, ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli obiettivi di performance al cui raggiungimento le componenti variabili sono subordinate e i relativi termini di maturazione; (ii) la previsione di eventuali bonus o emolumenti di natura straordinaria.

Ogni eventuale deroga temporanea alla Politica di Remunerazione deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine, fermo quanto previsto dal Regolamento Emittenti e dalla procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate, ove applicabili.

## SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2025 AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE ED AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

La presente Sezione della Relazione fornisce una rappresentazione dei compensi corrisposti durante l'esercizio 2025 agli Amministratori e ai Sindaci in carica e ai DRS.

I compensi corrisposti sono coerenti con la politica della Società in materia di remunerazioni descritta nella Sezione I della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti approvata dall'Assemblea della Società del 15 aprile 2025.

I compensi fissi e variabili corrisposti per l'esercizio 2025 ai componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati Endoconsiliari, nonché i compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale sono riportati nel dettaglio nella Tabella I.

Nella seguente tabella si riportano le votazioni espresse dall'Assemblea dei soci del 15 aprile 2025 sulla Seconda sezione della Relazione della politica di remunerazione e sui compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024.

Le Azioni presenti nella detta Assemblea all'apertura della votazione erano n. 48.290.561 pari al 89,049% delle n. 54.229.403 azioni costituenti il capitale sociale, corrispondenti a n. 96.215.633 diritti di voto pari al 94,175% dei n. 102.166.547 diritti di voto complessivi.

L'esito della votazione è stato il seguente:

	<b>N. voti</b>	<b>% partecipanti al voto</b>
Favorevole	95.850.144	99,620%
Contrario	365.489	0,380%
Astenuto	0	
<b>Totali</b>	<b>96.215.633</b>	<b>100,000%</b>

Nel corso dell'esercizio 2025:

- non sono stati attribuiti indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- non sono intervenute deroghe alla politica di remunerazione;

- non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili “*claw-back*”).

### Componente variabile di breve termine esercizio 2025 (III° Ciclo del Piano)

La remunerazione variabile di breve termine è consistita nell’assegnazione a titolo gratuito di un determinato numero di azioni, come da Piano STI subordinatamente al raggiungimento di obiettivi annuali di performance tenuto conto del numero massimo complessivo di azioni attribuite.

Il premio di breve termine 2025 è calcolato in azioni Alerion sulla base del raggiungimento degli obiettivi: EBITDA consolidato (peso 95%), performance del titolo in borsa (maggiorazione fino al 25%) e indice di sostenibilità (peso 5%).

Il Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2026 ha assegnato ai Beneficiari del Piano, assumendo il raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano STI III e ultimo Ciclo, il seguente numero di azioni:

Nome	Carica sociale	N. Azioni Alerion assegnate- III Ciclo
Josef Gostner	Presidente del CdA	49.615
Stefano Francavilla	Vice Presidente del CdA	8.272
Patrick Pircher	Amministratore Delegato	6.617
Pietro Mauriello	Consigliere con deleghe	6.617
<b>TOTALE</b>		<b>71.121</b>

## Compenso variabile di lungo termine (LTI) – Triennio 2023-2025

Il piano di lungo termine copre il triennio 2023–2025 e si basa su tre obiettivi: EBT cumulato consolidato 2023-2025 (peso 60%), megawatt installati al 31.12.2025 (peso 30%) e valutazione del sistema organizzativo (peso 10%).

Il premio è liquidato in denaro a conclusione del triennio, come da tabella che segue:

PREMIO VARIABILE DI LUNGO TERMINE — Consuntivo Triennio 2023–2025			
Beneficiario	Premio massimo (triennio)	% raggiungimento	Premio maturato (triennio)
Josef Gostner	€ 630.000	82%	€ 515.064
Stefano Francavilla	€ 189.000	82%	€ 154.519
Patrick Pircher	€ 189.000	82%	€ 154.519
Pietro Mauriello	€ 189.000	82%	€ 154.519
<b>TOTALE</b>	<b>€ 1.197.000</b>	<b>82%</b>	<b>€ 978.622</b>

Nella **Tabella I** sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2025 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate e collegate agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Soggetto	Descrizione carica			Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione, di controllo, ai direttori generali e altri dirigenti con responsabilità strategiche									
				Cognome e Nome	Carica	Amministratore	Dipendente	Compensi fissi	Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità	Comitato Remunerazioni e Nomine	Comitato Parti Correlate	Compensi per la partecipazione a comitati	Benefici non monetari
Josef Gostner		Presidente e Amministratore Delegato											
(i) Compensi nella società che redige il bilancio		324.000		324.000							347.689		671.689
(ii) Compensi da controllate o collegate		125.000		125.000									125.000
<b>(iii) Totale</b>				<b>449.000</b>	-	-	-	-	-	-	<b>347.689</b>		<b>796.689</b>
Stefano Francavilla		Vice Presidente, amministratore delegato, dirigente con responsabilità strategiche											
(i) Compensi nella società che redige il bilancio		86.000	245.000	331.000							3.048	57.948	391.996
(ii) Compensi da controllate o collegate													
<b>(iii) Totale</b>				<b>331.000</b>	-	-	-	-	-	<b>3.048</b>	<b>57.948</b>		<b>391.996</b>
Patrick Pircher		Amministratore Delegato											
(i) Compensi nella società che redige il bilancio		97.000		97.000								46.362	143.362
(ii) Compensi da controllate o collegate													
<b>(iii) Totale</b>				<b>97.000</b>	-	-	-	-	-	-	<b>46.362</b>		<b>143.362</b>
Germana Cassar		Consigliere											
(i) Compensi nella società che redige il bilancio		25.000		25.000		5.000			5.000				30.000
(ii) Compensi da controllate o collegate													
<b>(iii) Totale</b>				<b>25.000</b>	-	<b>5.000</b>	-	-	<b>5.000</b>	-	-	-	<b>30.000</b>
Elisabetta Salvani		Consigliere											
(i) Compensi nella società che redige il bilancio		25.000		25.000	9.000				9.000				34.000
(ii) Compensi da controllate o collegate													
<b>(iii) Totale</b>				<b>25.000</b>	<b>9.000</b>	-	-	-	<b>9.000</b>	-	-	-	<b>34.000</b>

Soggetto	Descrizione carica			Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione, di controllo, ai direttori generali e altri dirigenti con responsabilità strategiche								
				Cognome e Nome	Carica	Amministratore	Dipendente	Compensi fissi	Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità	Comitato Remunerazioni e Nomine	Comitato Parti Correlate	Compensi per la partecipazione a comitati
<b>Stefano D'Apolito*</b>												
Consigliere												
(i) Compensi nella società che redige il bilancio		20.274			20.274					-		20.274
(ii) Compensi da controllate o collegate					-					-		-
<b>(iii) Totale</b>					<b>20.274</b>	-	-	-	-	-	-	<b>20.274</b>
<b>Nadia Dapoz</b>												
Consigliere												
(i) Compensi nella società che redige il bilancio		25.000			25.000	12.000	5.000	9.000		26.000		51.000
(ii) Compensi da controllate o collegate					-					-		-
<b>(iii) Totale</b>					<b>25.000</b>	<b>12.000</b>	<b>5.000</b>	<b>9.000</b>		<b>26.000</b>	-	<b>51.000</b>
<b>Antonia Coppola</b>												
Consigliere												
(i) Compensi nella società che redige il bilancio		25.000			25.000	9.000	-	9.000		18.000		43.000
(ii) Compensi da controllate o collegate					-					-		-
<b>(iii) Totale</b>					<b>25.000</b>	<b>9.000</b>	-	<b>9.000</b>		<b>18.000</b>	-	<b>43.000</b>
<b>Carlo Delladio</b>												
Consigliere												
(i) Compensi nella società che redige il bilancio		25.000			25.000	9.000	7.000	12.000		28.000		53.000
(ii) Compensi da controllate o collegate					-					-		-
<b>(iii) Totale</b>					<b>25.000</b>	<b>9.000</b>	<b>7.000</b>	<b>12.000</b>		<b>28.000</b>	-	<b>53.000</b>
<b>Pietro Mauriello</b>												
Consigliere												
(i) Compensi nella società che redige il bilancio		99.000			99.000						48.680	147.680
(ii) Compensi da controllate o collegate		85.000			85.000							85.000
<b>(iii) Totale</b>					<b>184.000</b>	-	-	-		-	<b>48.680</b>	<b>232.680</b>
<b>Thomas Gostner*</b>												
Consigliere												
(i) Compensi nella società che redige il bilancio		4.726			4.726							4.726
(ii) Compensi da controllate o collegate					-							-
<b>(iii) Totale</b>					<b>4.726</b>	-	-	-		-	-	<b>4.726</b>

## Collegio Sindacale

Soggetto	Descrizione carica	Amministratore	Dipendente	Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione, di controllo, ai direttori generali e altri dirigenti con responsabilità strategiche								
				Compensi fissi	Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità	Comitato Remunerazioni e Nomine	Comitato Parti Correlate	Compensi per la partecipazione a comitati	Benefici non monetari	Bonus e altri incentivi	TOTALE	
Loredana Conidi	Presidente del Collegio Sindacale											
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000					-			45.000
(ii) Compensi da controllate o collegate									-			-
<b>(iii) Totale</b>				<b>45.000</b>	-	-	-	-	-	-	-	<b>45.000</b>
Alessandro Cafarelli	Sindaco effettivo											
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000					-			30.000
(ii) Compensi da controllate o collegate									-			-
<b>(iii) Totale</b>				<b>30.000</b>	-	-	-	-	-	-	-	<b>30.000</b>
Corti Paolo	Sindaco effettivo											
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000					-			30.000
(ii) Compensi da controllate o collegate									-			-
<b>(iii) Totale</b>				<b>30.000</b>	-	-	-	-	-	-	-	<b>30.000</b>

\*: indicato pro-quota per il numero di giorni per cui ha prestato servizio.

**Tabella II** Piani d'incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle Stock Option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategica.

Nome e cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value	
Josef Gostner	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Piano di incentivazione 2023-2025- Secondo Ciclo			36.522				16-apr-25	484.282		49.615	928.297	
Stefano Francavilla	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	Piano di incentivazione 2023-2025- Secondo Ciclo			6.087				16-apr-25	80.714		8.272	154.769	
Patrick Pircher	Amministratore Delegato	Piano di incentivazione 2023-2025- Secondo Ciclo			4.870				16-apr-25	64.576		6.617	123.804	
Pietro Mauriello	Consigliere con deleghe	Piano di incentivazione 2023-2025- Secondo Ciclo			4.870				16-apr-25	64.576		6.617	123.804	
Totale					52.349					694.148		71.121	1.330.674	

Nella **Tabella III**: le azioni detenute dagli amministratori al 31 dicembre 2025.

Nome e Cognome	Carica	N. Azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni Assegnate	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Josef Gostner	Presidente del consiglio di amministrazione	37.372	36.522		73.894
Patrick Pircher	Amministratore Delegato	8.801	4.870		13.671
Stefano Francavilla	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	8.511	6.087		14.598
Pietro Mauriello	Consigliere con deleghe	1.928	4.870		6.798

Nella **Tabella IV**: sono riportate le variazioni della remunerazione dell' Organo di Amministrazione e di Controllo, i risultati del gruppo e la remunerazione media dei dipendenti.

Soggetto	Descrizione carica	Variazione 2021/2020	Variazione 2022/2021	Variazione 2023/2022	Variazione 2024/2023	Variazione 2025/2024
Josef Gostner	Presidente e Amministratore Delegato	-3%	19%	-41%	1%	44%
Stefano Francavilla	Vice Presidente, amministratore delegato, dirigente con responsabilità strategiche	5%	23%	-12%	3%	15%
Patrick Pircher	Amministratore Delegato	1%	3%	-41%	0%	32%
Germana Cassar	Consigliere	53%	-33%	78%	4%	0%
Elisabetta Salvani	Consigliere	95%	-11%	26%	13%	0%
Stefano D'Apolito	Consigliere sino al 23 ottobre 2025	48%	0%	76%	19%	-24%
Thomas Gostner	Consigliere dal 23 ottobre 2025					-
Nadia Dapoz	Consigliere	8%	6%	45%	2%	0%
Antonia Coppola	Consigliere	-	53%	30%	10%	0%
Carlo Delladio	Consigliere	-	93%	47%	0%	0%
Pietro Mauriello	Consigliere	-	-	64%	17%	20%
Francesco Schiavone Panni	Presidente del Collegio Sindacale sino al 31 dicembre 2024	41%	14%	0%	-100%	-
Loredana Conidi	Presidente del Collegio Sindacale	45%	15%	0%	55%	14%
Corti Paolo	Sindaco effettivo		47%	0%	100%	31%
Alessandro Cafarelli	Sindaco effettivo	-	47%	0%	14%	5%
Risultato operativo consolidato		125%	109%	-60%	79%	-6%
Risultato netto dell'esercizio consolidato		59%	46%	-7%	41%	-2%
Remunerazione media dei dipendenti		9%	-27%	21%	11%	3%