

**Comer Industries S.p.A.**

Sede legale e amministrativa: 42046 Reggiolo (RE)  
Italy - Via Magellano, 27



**comer industries**

www.comerindustri  
E-mail: info@comerindustri

Tel: +39 0522 974111  
Fax: +39 0522 973249



**RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE**

**2026 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2025**

*(redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58)*



**comer industries**



## **Indice**

<b>PREMESSA</b>	3
<b>EXECUTIVE SUMMARY</b>	4
<b>ESITO VOTAZIONI RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E COMPENSI CORRISPOSTI</b>	6
<b>SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE 2026</b>	7
1. DURATA, FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	7
2. LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE	7
3. REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE	11
4. REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E CEO, DEGLI AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE E DEI DIRIGENTI CON REPONSABILITÀ STRATEGICA	12
5. MECCANISMO DI CLAW BACK/MALUS	15
6. TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E PATTI DI NON CONCORRENZA	15
7. DEROGHE	15
8. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE E I NOSTRI DIPENDENTI	16
<b>SEZIONE II: COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2025</b>	18
<b>PREMESSA</b>	18
<b>ESITO VOTAZIONI RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E COMPENSI CORRISPOSTI</b>	18
1. COMPENSI MATURATI E/O ATTRIBUITI NEL 2025	19
2. INDENNITÀ E/O ALTRI BENEFICI PER LA CESSAZIONE DALLA CARICA O PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	21
3. CLAW BACK/MALUS	21
4. DEROGHE	21
5. TABELLE RETRIBUTIVE	23

**Comer Industries S.p.A.**Sede legale e amministrativa: 42046 Reggiolo (RE)  
Italy - Via Magellano, 27**comer industries**www.comerindustri  
E-mail: info@comerindustriTel: +39 0522 974111  
Fax: +39 0522 973249

## ***PREMESSA***

La presente Relazione, predisposta in conformità con le normative vigenti e il Codice di Corporate Governance, è stata approvata in data 16 marzo 2026 dal Consiglio di Amministrazione di Comer Industries S.p.A. (“Società”, “Emittente” o “Comer Industries”).

Conformemente a quanto previsto dall’art. 123-ter del TUF, la Relazione si compone di due sezioni:

la **SEZIONE I**, sottoposta all’approvazione vincolante dell’Assemblea degli Azionisti convocata per il 28 aprile 2026, illustra la Politica di Remunerazione adottata dalla Società rispetto alla remunerazione del Consiglio di Amministrazione, dei componenti del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (“DRS”) della Società con riferimento all’esercizio 2026. Tale sezione specifica, in particolare, le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale Politica;

la **SEZIONE II**, sottoposta al voto non vincolante dell’Assemblea degli Azionisti convocata per il 28 aprile 2026 articola i compensi corrisposti nell’esercizio 2025 agli Amministratori, Sindaci, al CEO e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società.

La Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Comer Industries (in Via Magellano 27, Reggiolo), sul sito internet della Società ([www.comerindustries.com](http://www.comerindustries.com)) nella sezione Governance/Assemblea dei Soci, nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato eMarket Storage ([www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com)) entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2025.



## comer industries

### EXECUTIVE SUMMARY

La Società riconosce l'importanza del dialogo e dell'interazione continua con i principali destinatari della Politica di Remunerazione, al fine di garantirne il costante miglioramento, alla luce delle *best practice* di mercato e delle principali indicazioni degli Azionisti.

La Politica di Remunerazione si propone di incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici e la creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine a beneficio degli azionisti e degli altri stakeholder rilevanti per la Società.

Di seguito viene rappresentata la sintesi della Politica 2026, definita nel rispetto delle prerogative dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione nominato per il mandato 2024-2026:

ISTITUTO	FINALITÀ	DESCRIZIONE	BENEFICIARI E VALORI															
<b>Remunerazione fissa</b>	Remunera il ruolo ricoperto, per garantire una retribuzione di base adeguata e competitiva determinata in misura tale da attrarre, motivare e trattenere professionisti con il talento necessario a garantire il perseguimento delle finalità aziendali e degli obiettivi strategici.	<p>La Remunerazione fissa è definita in modo da essere coerente con le caratteristiche, le responsabilità e le eventuali deleghe associate al ruolo.</p> <p>La Società monitora le principali prassi di mercato per figure comparabili in modo da garantire la coerenza e la competitività della remunerazione offerta ai propri ruoli di vertice.</p>	<p><b>Presidente e CEO:</b> Euro 1.150.000 annui lordi.</p> <p><b>Vice Presidenti:</b> Il Vice Presidente Cristian Storchi percepisce un compenso annuo lordo di Euro 75.000 inclusivo del compenso da Amministratore ai sensi dell'art. 2389 comma 1 c.c., aggiuntivo rispetto alla retribuzione prevista per il suo ruolo dirigenziale. Il Vice Presidente Giampiero Maioli percepisce un compenso annuo lordo di Euro 150.000. inclusivo del compenso da Amministratore ai sensi dell'art. 2389 comma 1 c.c.</p> <p><b>DRS<sup>1</sup>:</b> remunerazione commisurata al ruolo ricoperto.</p>															
<b>Remunerazione variabile di breve termine (MBO)</b>	Intende promuovere la creazione di valore per gli Azionisti e gli <i>stakeholder</i> e il raggiungimento di risultati economici in linea con le previsioni della Società annuali, nonché con gli obiettivi di sostenibilità, favorendo la fidelizzazione e l' <i>engagement</i> delle persone.	<p><b>Obiettivi Presidente e CEO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- EBITDA consolidato (90%)</li> <li>- Emissioni CO<sub>2</sub> (10%)</li> </ul> <p><b>Obiettivi DRS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- EBITDA consolidato (70%)</li> <li>- FCFO (10%)</li> <li>- OPEX (10%)</li> <li>- Emissioni CO<sub>2</sub> (10%)</li> </ul>	<p><b>Presidente e CEO:</b> Incentivo target pari a Euro 550.000.</p> <p><b>Vice Presidente:</b> Cristian Storchi partecipa al piano in qualità di dirigente.</p> <p><b>DRS:</b> Incentivo target pari al 45-50% della Remunerazione fissa.</p>															
<b>Payout</b>			<table border="1"> <caption>Payout Data</caption> <thead> <tr> <th>Category</th> <th>RF</th> <th>MIN</th> <th>TRG</th> <th>MAX</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CEO</td> <td>100%</td> <td>24%</td> <td>48%</td> <td>48%</td> </tr> <tr> <td>DRS</td> <td>100%</td> <td>24%</td> <td>47%</td> <td>47%</td> </tr> </tbody> </table>	Category	RF	MIN	TRG	MAX	CEO	100%	24%	48%	48%	DRS	100%	24%	47%	47%
Category	RF	MIN	TRG	MAX														
CEO	100%	24%	48%	48%														
DRS	100%	24%	47%	47%														
<b>Remunerazione variabile di medio-lungo termine (Piano)</b>	Promuove la creazione di valore sostenibile del Gruppo nel medio-lungo termine. Remunera la Performance di lungo periodo sulla base degli obiettivi	Il piano LTI è un modello <b>ibrido</b> (monetario e di performance share), con un approccio <b>rolling</b> (multiple waves) e un periodo di <b>vesting triennale</b> (2026-2028).	<p><b>Presidente e CEO:</b> Incentivo target pari al 170% della Remunerazione fissa.</p> <p><b>DRS:</b> Incentivo target pari al 125%</p>															

<sup>1</sup> VP Sales & Marketing, VP Industrial, Research & Product Development Director e CFO.

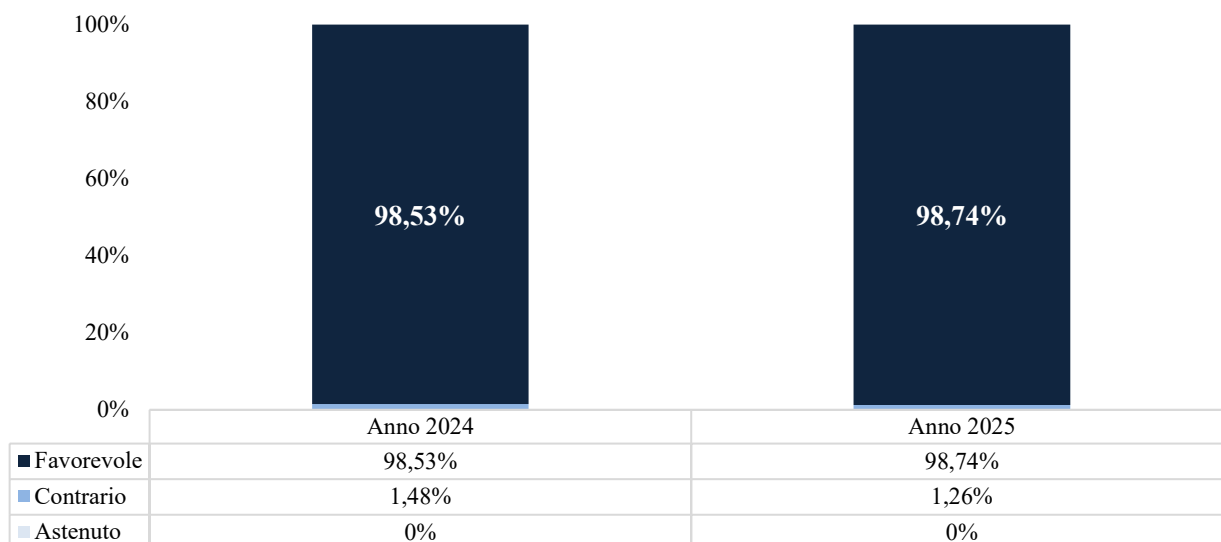


## comer industries

<b>LTI 2026-2028)</b>	economico-finanziari e di sostenibilità del piano industriale. Favorisce l'allineamento degli interessi di interessi verso la creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine rafforzando la <i>retention</i> delle persone chiave.	Il piano prevede l'erogazione di un importo monetario e l'attribuzione di azioni subordinatamente alle seguenti <b>condizioni di performance</b> : - EBITDA (90%) - Emissioni CO <sub>2</sub> (10%)	della Remunerazione fissa. Il piano prevede un periodo di lockup di 2 anni per il 50% delle azioni, al netto degli oneri fiscali, al termine del periodo di vesting. Sono inoltre previste clausole di "claw back/malus".												
<b>Pay mix target</b>		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Target</th> <th>RF</th> <th>MBO</th> <th>LTI</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CEO</td> <td>31%</td> <td>15%</td> <td>53%</td> </tr> <tr> <td>DRS</td> <td>37%</td> <td>17%</td> <td>46%</td> </tr> </tbody> </table>	Target	RF	MBO	LTI	CEO	31%	15%	53%	DRS	37%	17%	46%	
Target	RF	MBO	LTI												
CEO	31%	15%	53%												
DRS	37%	17%	46%												
<b>Patti di non concorrenza</b>	Protegge gli interessi della società nell'eventualità dell'uscita di persone chiave.	Accordi individuali determinati in relazione alla strategicità del ruolo.	<b>DRS</b> : della durata di 24 mesi, con un valore massimo pari al 29% della Remunerazione fissa.												
<b>Benefit</b>	Integrano il trattamento economico in un'ottica di Total Reward.	Tra i benefit più significativi assegnati annualmente vi sono; l'uso di un'autovettura aziendale ad uso promiscuo, comprensivo del relativo carburante, l'utilizzo di alloggi, coperture di previdenza e assistenza sanitaria integrativa e polizze assicurative per infortuni e vita.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presidente e CEO</li> <li>- Vice Presidente Cristian Storchi in qualità di dirigente</li> <li>- DRS</li> </ul>												
<b>Trattamento in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro</b>	Supporta il reclutamento e la <i>retention</i> di persone con talento e competenze adeguate.	Trattamento in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro dipendente in forma di accordi individuali specifici.  Importo non superiore a 24 mensilità di retribuzione fissa, nel rispetto delle leggi e dei contratti applicabili.	<p><b>Presidente e CEO</b>: 40% del compenso aggiuntivo lordo fisso come CEO per ogni anno di mandato.</p> <p><b>DRS</b>: ad eccezione di accordi individuali specifici, massimo 24 mensilità di RAL.</p>												

**comer industries*****ESITO VOTAZIONI RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E COMPENSI CORRISPOSTI***

La sezione I della relazione sulla Politica sulla remunerazione 2025 e compensi corrisposti 2024 è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2025, con una percentuale di voti favorevoli pari al 98,74% dei partecipanti al voto.

**Risultati voto assembleare sulla relazione - Sezione I**



## comer industries

### SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE 2026

#### 1. DURATA, FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La durata della Politica è annuale.

Ispirandosi ai principi del Codice di Corporate Governance, la Politica di Remunerazione, in linea con i valori aziendali e con le aspettative degli *stakeholders*, è finalizzata a:

- attrarre, trattenere e motivare risorse manageriali con il talento e le competenze adeguate al perseguimento degli obiettivi economico-finanziari e di sostenibilità del Gruppo;
- supportare la creazione di valore sostenibile favorendo l'allineamento degli interessi del management con quelli degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli *stakeholder* rilevanti per il Gruppo. A tal fine, il Gruppo si è dotato di un Piano di sostenibilità articolato in ciascuna delle tre aree *Environmental*, *Social* e *Governance*, in continuità con quanto illustrato nel Bilancio di Sostenibilità.

Allineamento tra Politica e strategia aziendale:

Comer Industries opera in un contesto caratterizzato da elevata incertezza e instabilità politica, economica, tecnologica e finanziaria. La strategia del gruppo mira alla creazione di valore attraverso un processo di crescita sostenibile (dal punto di vista finanziario, ambientale e sociale) teso a consolidare una posizione di leadership internazionale nella progettazione e produzione di sistemi ingegneristici avanzati e soluzioni meccatroniche per la trasmissione di potenza.

La strategia di crescita interna si basa su un modello di business che, attraverso investimenti mirati, coniughi efficientamento operativo e finanziario con investimenti in innovazione e sostenibilità. La strategia di crescita esterna si basa sull'identificazione di operazioni straordinarie tese a consolidare il posizionamento competitivo.

La politica di remunerazione è disegnata al fine di allineare le retribuzioni degli Amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche con la strategia del gruppo.



#### 2. LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione della Società è definita a seguito di un processo trasparente e formalizzato, in coerenza con le previsioni statutarie e normative e con il modello di *governance* adottato dall'Emittente. Tale processo vede come protagonisti l'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Nomine e Remunerazione e il Collegio Sindacale di Comer Industries.



Nei paragrafi successivi sono descritti i principali compiti degli organi/funzioni sopra indicati con riferimento alle tematiche legate alla Remunerazione.

## 2.1 Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea degli Azionisti, ai sensi dello Statuto, limitatamente ai temi di interesse della presente Relazione:

- determina il compenso degli Amministratori e dei Sindaci;
- può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche;
- delibera, con voto vincolante in merito alla Sezione I e con voto non vincolante in merito alla Sezione II della Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF.

## 2.2 Consiglio di Amministrazione

L'attuale Consiglio di Amministrazione della Società, nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2024 ed in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026, è composto da:

<b>Matteo Storchi</b>	Presidente e CEO
<b>Cristian Storchi</b>	Vice Presidente e Consigliere
<b>Giampiero Maioli<sup>2</sup></b>	Vice Presidente e Consigliere
<b>Matteo Nobili</b>	Consigliere
<b>Arnaldo Camuffo</b>	Consigliere Indipendente
<b>Marco Storchi</b>	Consigliere
<b>Paola Pizzetti</b>	Consigliere Indipendente
<b>Francesca Bertani</b>	Consigliere Indipendente
<b>Sergio Giglio</b>	Consigliere Indipendente

In materia di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione:

- determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale, entro l'eventuale importo complessivo stabilito dall'Assemblea nonché, se non vi ha provveduto l'Assemblea, suddivide il compenso complessivo spettante ai Consiglieri;
- se non vi provvede l'Assemblea, può assegnare compensi ai Consiglieri a titolo di indennità o di trattamento di fine rapporto;
- definisce e approva, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, la Politica per la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, da presentare all'Assemblea;
- definisce e dà attuazione ai piani di compenso basati su azioni o strumenti finanziari deliberati dall'Assemblea;
- delibera, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, in merito alla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione del Presidente e CEO, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti Strategici;

## 2.3 Comitato Nomine e Remunerazione

<sup>2</sup> Cooptato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 aprile 2025 e in carica sino alla prossima Assemblea degli Azionisti.



## comer industries

In ottemperanza alle disposizioni del Codice di Corporate Governance, cui la Società aderisce, il Consiglio ha costituito al proprio interno il Comitato Nomine e Remunerazione, formato da Amministratori non esecutivi e in maggioranza da Amministratori indipendenti, dotati di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria e/o di politiche retributive.

Composizione, riunioni, obiettivi, compiti e attività del Comitato, qui di seguito descritti, recepiscono le raccomandazioni del Codice.

### **Composizione**

<b>Arnaldo Camuffo</b>	Consigliere Indipendente
<b>Matteo Nobili</b>	Consigliere
<b>Sergio Giglio</b>	Consigliere Indipendente

### **Attribuzioni**

Il Comitato – limitatamente ai temi di interesse della presente Relazione – ha l'obiettivo di garantire che le politiche di remunerazione degli Amministratori, ivi inclusi quelli che ricoprono particolari cariche, nonché dei Dirigenti Strategici vengano formulate da un organismo che non sia portatore di interessi propri.

Le sue funzioni sono unicamente istruttorie, propositive e consultive, in linea con le direttive del Consiglio di Amministrazione e la Raccomandazione n. 25 del Codice di Corporate Governance. I compiti principali del Comitato includono:

- supportare il Consiglio nell'elaborazione della Politica per la Remunerazione;
- fornire proposte o pareri sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e di quelli con incarichi speciali, stabilendo obiettivi di performance per la componente variabile, tenendo conto delle pratiche di settore e delle esperienze internazionali, con l'assistenza di un consulente indipendente, ove necessario;
- monitorare l'effettiva applicazione della Politica di Remunerazione e verificare il raggiungimento degli obiettivi di performance legati agli incentivi;
- valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza della politica di remunerazione per Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- condurre istruttorie sui piani di successione per Amministratori esecutivi e top management, qualora il Consiglio ne consideri l'adozione.

Queste attività assicurano che le politiche di remunerazione siano *fair*, competitive e in linea con gli obiettivi strategici della Società.

### **Funzionamento**

L'avviso di convocazione della riunione del Comitato Nomine e Remunerazione, contenente l'indicazione del giorno, dell'ora e del luogo della riunione e l'elenco delle materie da trattare, viene inviato ai componenti il Comitato da parte del segretario, su indicazione del Presidente, di regola almeno tre giorni prima di quello fissato per la riunione; nei casi di urgenza il termine può essere più breve, nel rispetto comunque di un preavviso minimo di 24 ore.

L'eventuale documentazione relativa alle materie all'ordine del giorno è messa a disposizione dei componenti, da parte del segretario, con modalità che garantiscano la riservatezza delle informazioni ivi contenute, anche mediante invio per posta elettronica agli indirizzi di dominio comunicati dai componenti del Comitato, di norma contestualmente all'avviso di convocazione e, comunque, non oltre il secondo giorno precedente la data della riunione, salvo casi eccezionali.

Le riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione sono presiedute e coordinate dal Presidente. Le riunioni sono regolarmente verbalizzate. Il Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione



## comer industries

riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito all'attività svolta dal Comitato Nomine e Remunerazione stesso ad ogni riunione del medesimo.

Alle riunioni del Comitato può prendere parte il Presidente del Collegio Sindacale (ovvero altro sindaco da lui designato) e hanno facoltà di partecipare gli altri sindaci. Il Presidente del Collegio Sindacale è, infatti, regolarmente invitato a partecipare alle riunioni del Comitato. Il Presidente del Comitato può di volta in volta invitare alle riunioni altri componenti del Consiglio di Amministrazione, e altri soggetti la cui presenza sia ritenuta utile, per fornire informazioni ed esprimere valutazioni di competenza.

In conformità alla Raccomandazione n. 26 del Codice di Corporate Governance, nessun Amministratore prende parte alla formulazione delle proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Il Comitato è validamente riunito in presenza della maggioranza dei componenti in carica e decide a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del Presidente del Comitato.

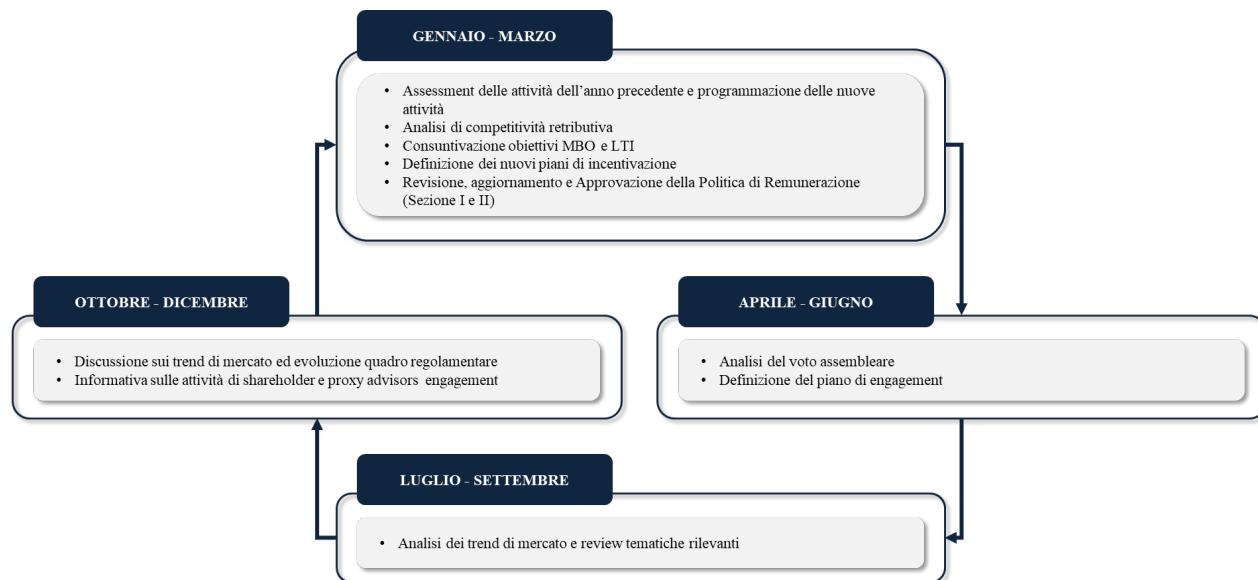
Il Comitato Nomine e Remunerazione ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione. A tal fine, la Società mette a disposizione del Comitato le risorse finanziarie adeguate all'adempimento dei propri compiti nei limiti di un *budget* su motivata richiesta del Comitato approvata volta per volta dal Consiglio di Amministrazione.

### Attività svolte dal Comitato

Nel corso dell'esercizio 2025 si sono tenute 11 riunioni del Comitato con una partecipazione complessiva del 100% dei componenti del Comitato e della durata media di un'ora.

Nel corso dell'esercizio 2026 sino alla data di approvazione della Relazione si sono già tenute 6 riunioni del Comitato.

Di seguito viene fornito un dettaglio sulle attività svolte dal Comitato.



### 2.4 Collegio Sindacale

In materia di remunerazione il Collegio esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con riferimento, in particolare, alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'articolo 2389 Codice Civile, verificandone altresì la coerenza con la politica generale adottata da Comer Industries.

**Composizione**

<b>Luigi Gesaldi</b>	Presidente
<b>Francesca Folloni</b>	Sindaco effettivo
<b>Massimiliano Fontani</b>	Sindaco effettivo

**2.5 Funzioni Aziendali**

Nel contesto delle sue funzioni, il Comitato si avvale del sostegno delle funzioni aziendali delle risorse umane e finanziarie, in particolare del Direttore delle Risorse Umane (CHRO) e del Direttore Finanziario (CFO). Questi ruoli svolgono un ruolo fondamentale nel fornire le competenze e le informazioni necessarie per permettere al Comitato di prendere decisioni informate e strategiche nell'elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.

**2.6 Esperti Indipendenti**

Nell'ambito della sua attività consultiva e propositiva, il Comitato si avvale di esperti indipendenti al fine di ottenere una pluralità di analisi di mercato su varie materie di interesse. L'*advisor* esterno indipendente Willis Towers Watson ("WTW") ha fornito informazioni relative alle tendenze, le prassi e i livelli retributivi di mercato al fine di monitorare l'adeguatezza delle remunerazioni dei ruoli apicali. L'intervento della società di consulenza WTW è stato finalizzato altresì al supporto e alla predisposizione della Relazione, nonché nella redazione di un piano di incentivazione di MBO e LTI coerente con le indicazioni del Codice di Corporate Governance e le aspettative di investitori e *proxy advisor*.

**3. REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE**

La Politica di Remunerazione proposta per il Consiglio di Amministrazione, i membri del Comitato Nomine e Remunerazione, il Comitato Parti Correlate, il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e il Collegio Sindacale rimane invariata rispetto alle remunerazioni deliberate per il 2025.

**3.1 Consiglio di Amministrazione**

In conformità con la delibera dell'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2024, la Politica di Remunerazione stabilisce un compenso fisso annuo lordo complessivo di Euro 496.000. Tale importo, che include i compensi per la partecipazione ai comitati consiliari, è stato ripartito tra i singoli membri a discrezione del Consiglio di Amministrazione. Di conseguenza, il pacchetto retributivo destinato agli Amministratori non esecutivi ammonta a Euro 50.000.

**3.2 Comitati**

La Politica di Remunerazione, in conformità con delibera del Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2024, prevede per il Presidente e i singoli membri dei Comitati Controllo, Rischi e Sostenibilità & Parti Correlate e Nomine e Remunerazione, i compensi indicati nella tabella sottostante, da aggiungere con i contributi previdenziali e le imposte di legge.

	<b>Presidente (Euro)</b>	<b>Membro (Euro)</b>
Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità & Parti Correlate	12.500	8.000
Comitato Nomine e Remunerazione	7.500	5.000

**3.3 Collegio Sindacale**

La Politica di Remunerazione, in conformità a quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del



**comer industries**



22 aprile 2023, prevede un compenso annuo lordo pari a:

	Presidente (Euro)	Sindaco (Euro)
Collegio Sindacale	18.000	15.000

#### 4. REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E CEO, DEGLI AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

##### 4.1 Remunerazione del Presidente e CEO

La Politica di Remunerazione del Presidente e CEO di Comer Industries è strutturata in conformità con le deleghe specifiche assegnate, oltre a essere allineata ai livelli retributivi e alle migliori prassi di mercato. Di seguito sono elencati gli elementi che compongono il pacchetto remunerativo del Presidente e CEO.

##### Remunerazione fissa

Il pacchetto remunerativo comprende un compenso fisso annuo di Euro 850.000, suddiviso come segue: Euro 700.000 per il ruolo di CEO, Euro 100.000 per la carica di Presidente e Euro 50.000 per la partecipazione come membro del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato ha altresì tenuto in debita considerazione l'analisi di *benchmark* relativa al trattamento retributivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione e CEO. Tale analisi ha evidenziato come la remunerazione riconosciuta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e CEO risulti sostanzialmente allineata al valore mediano del mercato.

Tuttavia, alla luce dell'evoluzione del perimetro di Comer Industries e della crescita del Gruppo con la recente acquisizione del 70% delle azioni di Comtesco, società di nuova costituzione alla quale Nabtesco Corporation ha conferito il ramo d'azienda di componenti idraulici per macchine movimento terra, riflessa anche nell'aumento della capitalizzazione, il Comitato ha ritenuto sussistenti i presupposti per procedere all'elaborazione di una proposta di aumento dei compensi, prevedendo un incremento della retribuzione in qualità di CEO pari a Euro 300.000, che porta il compenso fisso annuo del Presidente del Consiglio di Amministrazione e CEO a Euro 1.150.000.

##### Remunerazione variabile di breve termine (MBO)

La componente variabile di breve termine è finalizzata ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi annuali fissati nelle previsioni della Società ed in linea con la strategia dell'Emittente. Il Sistema MBO è articolato in modo tale da rendere trasparente il legame tra riconoscimento economico e grado di raggiungimento degli obiettivi annuali. La misura del variabile di breve termine a target è pari a Euro 550.000.

Il Consiglio di Amministrazione in data 16 marzo 2026 su proposta del Comitato per le Nomine e Remunerazione, ha assegnato i seguenti obiettivi per l'MBO 2026:

OBIETTIVI	PESO	MIN	TARGET	MAX
EBITDA consolidato	90%	95%	100%	100%
ESG: intensità delle emissioni CO <sub>2</sub>	10%	90%	100%	100%

##### Remunerazione variabile di medio-lungo termine (Piano LTI 2024-2026)

Il Presidente e CEO di Comer Industries è beneficiario del Piano LTI 2024-2026, approvato dall'Assemblea degli Azionisti il 23 aprile 2024, partecipando al 1° Ciclo (2024-2026), al 2° Ciclo (2025-2027) e al 3° Ciclo (2026-2028) del Piano. Nel presente esercizio prenderà avvio anche



## comer industries

l'ultimo ciclo previsto dal Piano LTI.

Il Piano di incentivazione prevede che, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* e al termine del periodo di *vesting*, il 50% del premio maturato venga erogato in Azioni gratuite ed il restante 50% in forma monetaria.

OBIETTIVI	PESO	MIN	TARGET	MAX
EBITDA consolidato	90%	95%	100%	100%
ESG: intensità delle emissioni CO <sub>2</sub>	10%	90%	100%	100%

Il riconoscimento dell'incentivo è soggetto alla verifica del Consiglio di Amministrazione, con il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, a seguito del raggiungimento degli obiettivi prefissati a valle dell'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio di riferimento per ogni ciclo del Piano.

L'incentivo, in caso di pieno raggiungimento degli obiettivi, ammonta al 170% della remunerazione fissa per le cariche di Amministratore, Presidente e CEO, quale risultante alla data di assegnazione. La componente azionaria è calcolata in base al prezzo delle azioni alla stessa data.

Il Piano *rolling* comprende tre cicli, ciascuno con un periodo di *vesting* di tre anni.

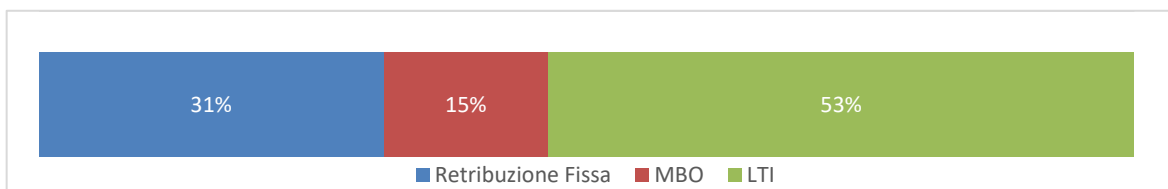
Le Azioni risultanti dall'esercizio del piano saranno soggette al seguente periodo di mantenimento:

- il 50% delle Azioni ricevute dal Presidente e CEO sarà soggetto ad un periodo di mantenimento (*lock-up*) di 2 anni a partire dalla fine del Periodo di Vesting.

### Politica sui benefici non monetari

Includono coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche accessorie.

### Pay-mix a target



### 4.2 Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

La Politica di Remunerazione dei Vice Presidenti di Comer Industries è definita sulla base dei livelli retributivi e delle best practice di mercato, in coerenza con le deleghe loro attribuite. Di seguito sono illustrati gli elementi che compongono il pacchetto retributivo dei Vice Presidenti.

#### Remunerazione fissa

La remunerazione prevede un emolumento fisso di Euro 50.000 per la carica di Amministratore.

Per il Vice Presidente Cristian Storchi a tale importo si aggiunge un compenso di Euro 25.000 per l'incarico ricoperto, oltre alla retribuzione riconosciuta per il suo ruolo dirigenziale nella Società.

Per Giampiero Maioli, all'emolumento previsto per la carica di Amministratore si somma invece un compenso di Euro 100.000 per l'incarico di Vice Presidente.

#### Remunerazione variabile di breve termine (MBO)

Il Vice Presidente Cristian Storchi partecipa al piano MBO in qualità di dirigente della Società. La componente variabile di breve termine è finalizzata a incentivare il raggiungimento degli obiettivi annuali, in coerenza con la strategia dell'Emittente. Il Sistema MBO garantisce inoltre trasparenza nel rapporto tra compenso erogato e risultati raggiunti.



## Politica sui benefici non monetari

In conformità con le prassi previste per i Dirigenti della Società, Cristian Storchi, in qualità di Dirigente, percepisce alcuni benefici non monetari. Tali benefici includono coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche accessorie, nonché l'utilizzo di un'autovettura aziendale ad uso promiscuo e il relativo carburante.

### 4.3 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La Società ha sviluppato un sistema di *compensation* per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, volto a incentivare risultati di medio-lungo termine e la creazione di valore sostenibile. Basandosi su un'analisi svolta da WTW, è stato proposto di posizionare la *total direct compensation* dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche tra la mediana e il terzo quartile del mercato nel periodo 2024-2026.

Analogamente a quanto previsto per il CEO, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono destinatari, degli elementi sotto descritti.

#### Remunerazione fissa

La retribuzione annua fissa lorda è stabilita dal contratto individuale, in linea con le best practice di mercato e in conformità con la normativa collettiva applicabile.

#### Remunerazione variabile di breve termine (MBO)

In linea con quanto stabilito per il Presidente e CEO, anche ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche si applica il Sistema MBO, articolato in modo tale da rendere trasparente il legame tra riconoscimento economico e grado di raggiungimento degli obiettivi annuali.

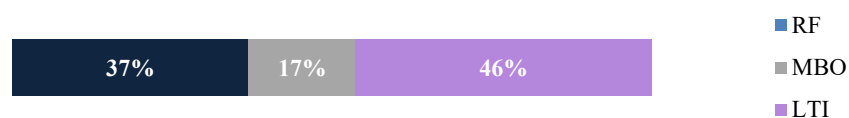
Il piano prevede l'assegnazione dei seguenti obiettivi con il relativo peso:

OBIETTIVI	PESO	MIN	TARGET	MAX
EBITDA consolidato	70%	95%	100%	100%
FCFO from operations	10%	90%	100%	100%
OPEX	10%	102%	100%	100%
ESG: intensità delle emissioni CO <sub>2</sub>	10%		On/Off	

#### Remunerazione variabile di medio-lungo termine (Piano LTI 2024-2026)

Il Piano LTI 2024-2026, destinato ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, rispetta gli obiettivi, i termini e le condizioni precedentemente descritti nel paragrafo 4.1. L'unica eccezione riguarda la *target payout opportunity*, che ammonta al 125% della Retribuzione Fissa per ciascun ciclo.

#### Pay mix a target



## Politica sui benefici non monetari

I benefici comprendono coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche accessorie, migliorative rispetto a quanto previsto dal CCNL applicato. Inoltre, è incluso l'uso di un'autovettura aziendale ad uso promiscuo con relativo carburante e, in alcuni casi, l'utilizzo di un alloggio ad uso abitativo.

## Patto di non concorrenza



La Società ha la facoltà di stipulare patti di non concorrenza per professionalità particolarmente critiche, riconoscendo un corrispettivo commisurato alla Retribuzione Annuale Lorda (RAL), in base alla durata e all'estensione del vincolo. Attualmente, i patti in essere hanno una durata di 24 mesi e il loro valore varia tra il 13% e il 29% della RAL.

## 5. MECCANISMO DI *CLAW BACK/MALUS*

La Politica di Remunerazione, in linea con le disposizioni del Codice di Corporate Governance, prevede che tutti i premi maturati ed erogati siano soggetti all'applicazione di clausole di "*claw back/malus*", ovvero clausole, che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme o Azioni oggetto di differimento), in presenza anche di una sola delle seguenti circostanze ovvero nel caso in cui (i) i dati e le informazioni economico-finanziarie sulla cui base è stata effettuata la valutazione degli obiettivi di *performance* si rivelino manifestamente errati o falsati e/o nel caso in cui (ii) il beneficiario si sia reso responsabile di condotte dolose o colpose, che siano state determinanti per l'erogazione del bonus e/o per l'attribuzione degli strumenti finanziari.

L'obbligo di restituzione manterrà la propria efficacia fino a 36 mesi dopo l'eventuale cessazione del rapporto con il beneficiario.

## 6. TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E PATTI DI NON CONCORRENZA

In caso di cessazione anticipata del mandato di Presidente e/o CEO, è previsto un trattamento di fine mandato pari al 40% del compenso aggiuntivo lordo fisso come CEO per ogni anno di mandato.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, possono essere stipulati accordi individuali specifici che prevedono il pagamento di un trattamento di *severance* in caso di cessazione del rapporto di lavoro. Alla luce di quanto sopra per alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista una *severance* costituita da un'indennità sostitutiva complessiva, che assorbe il preavviso, definita pari a 24 mensilità, salvo specifici accordi già in essere e quanto previsto dal CCNL di riferimento.

La Società ha la facoltà di stipulare patti di non concorrenza per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che ricoprono ruoli chiave, con un corrispettivo fisso basato su durata, ampiezza del vincolo e ruolo del beneficiario, variabile per settore e area geografica.

## 7. DEROGHE

Comer Industries contempla il ricorso a deroghe agli elementi della Politica di Remunerazione esclusivamente in presenza di circostanze eccezionali che rendano necessario intervenire a tutela degli interessi del Gruppo.

Tuttavia, la Società si riserva la possibilità che il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e previa attivazione della Procedura Operazioni con Parti Correlate, possa derogare temporaneamente agli strumenti di remunerazione, qualora la deroga sia necessaria per il perseguimento degli interessi a medio-lungo termine e della sostenibilità del Gruppo nel suo complesso, ovvero per garantirne la competitività sul mercato.

Rientrano tra tali circostanze, a titolo esemplificativo e non esaustivo: (i) eventi straordinari e non prevedibili, a livello nazionale o internazionale, riguardanti il Gruppo o i settori/mercati in cui opera, con impatto significativo sui risultati; (ii) modifiche sostanziali del perimetro aziendale, quali operazioni straordinarie (fusioni, cessioni, ecc.) idonee a incidere sui risultati economico-finanziari e sulla creazione di valore nel lungo periodo.



## comer industries

La Società si riserva pertanto la possibilità di derogare alla presente Politica in relazione ai seguenti elementi retributivi: (i) componente fissa; (ii) componente variabile di breve termine quali struttura o pesi delle condizioni di performance e criteri di performance; (iii) componente variabile di lungo termine quali struttura o pesi delle condizioni di performance e criteri di performance; (iv) definizione di un sistema di incentivazione straordinario aggiuntivo su ruoli o persone chiave, resosi necessario per circostanze di mercato non previste al momento di approvazione della Politica.

La eventuale delibera del Consiglio di Amministrazione determina altresì la durata di tale deroga e gli elementi specifici della Politica che vengono derogati, nel rispetto di quanto sopra indicato.

Eventuali deroghe, che possono riguardare uno o più elementi della Politica di Remunerazione, descritti nella presente Relazione, verranno evidenziate nella successiva Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti, corredate dalle motivazioni che hanno spinto la Società a prevedere tale deroga.

### 8. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE E I NOSTRI DIPENDENTI

#### Valutazione delle performance e remunerazione

Nel Gruppo, a tutti i dipendenti è garantito un salario adeguato e un'equa retribuzione, in linea con gli accordi collettivi vigenti. Nei paesi come Polonia, Francia, Germania, Belgio, Paesi Bassi, Regno Unito, Stati Uniti, Brasile, Cina e India, il Gruppo rispetta il principio del salario minimo. In Italia, Svezia, Danimarca e Austria, pur in assenza di un salario minimo legale, sono rispettati i minimi salariali previsti dai contratti collettivi.

In questo contesto di attenzione alla correttezza retributiva nei diversi Paesi in cui il Gruppo opera, la nuova Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva rafforza ulteriormente il principio della parità salariale, richiedendo alle aziende sistemi retributivi basati su criteri oggettivi e una maggiore trasparenza nelle informazioni rese disponibili a lavoratori e stakeholder. Le nuove disposizioni, che gli Stati membri dovranno recepire entro il 2026, mirano a prevenire eventuali divari retributivi ingiustificati e si inseriscono quindi in continuità con l'impegno adottato dal Gruppo in materia di equità retributiva.

Anche nel corso del 2025 è stato attivato il sistema di valutazione delle performance destinato a tutti i white collar del Gruppo, senza alcuna esclusione o differenziazione, basato esclusivamente sulla valorizzazione di obiettivi quantitativi e qualitativi.

Il processo prevede che, all'inizio di ogni anno, a seguito di un primo step di autovalutazione della risorsa relativa all'anno precedente, i responsabili esprimano una valutazione precisa sulla performance e sui comportamenti organizzativi attuati, discutendo e assegnando successivamente e obiettivi misurabili e sfidanti ed E, questo, un momento strutturato di confronto tra manager e collaboratore in cui fornire feedback puntuali e creare momenti di condivisione di dubbi, problematiche e aspettative di crescita professionale.

Su questo processo di valutazione si basa il sistema di "Compensation" composto da sistemi di incentivazione annuale (management by objectives) e da un sistema di Salary Review annuale strutturato univoco per tutte le aziende del Gruppo.

Tale processo rappresenta un momento strutturato di confronto tra manager e collaboratore al fine di fornire feedback puntuali e creare momenti in cui i dipendenti possano sentirsi liberi di esprimere al proprio responsabile dubbi, problematiche e soprattutto aspettative di crescita professionale.

Nel 2025 il processo di Performance Management ha coinvolto il 25% dell'intera popolazione aziendale. Dei 712 dipendenti che hanno ricevuto una valutazione, il 22% risultano essere dipendenti donne, mentre il restante 78% è rappresentato da uomini. Ne consegue che il 50% della popolazione femminile risulta aver ricevuto una performance review, mentre il 22% dei dipendenti maschi è stato coinvolto nel processo.



## comer industries

Nel corso del 2025 in Italia è proseguito il piano di Welfare aziendale attraverso l'utilizzo della piattaforma dedicata dove i dipendenti hanno potuto fruire di un importo costituito da diverse tipologie di fonti<sup>3</sup> per l'acquisto di beni e servizi a supporto della vita quotidiana personale e della famiglia con vantaggi economici legati alla detassazione di tali spese.

### Il rapporto tra le retribuzioni

In Comer Industries, il gender pay gap — definito come la differenza tra la retribuzione media dei dipendenti uomini e quella delle dipendenti donne, espressa in percentuale rispetto alla retribuzione media degli uomini — si attesta al -6,03% a livello di Gruppo.

Ciò significa che, in media, le dipendenti donne percepiscono una retribuzione annua superiore del 6% rispetto ai colleghi uomini.

	2025
Divario retributivo (donne vs uomini)	-6,03

	2025		
	MASSIMA <sup>b)</sup>	MEDIA	TASSO
Rapporto tra la retribuzione totale annua dell'individuo più pagato e la retribuzione totale annua mediana di tutti i dipendenti (escluso l'individuo più pagato) (in migliaia di euro) <sup>a)</sup>	441,31	44,93	9,82

- a) al fine del cumulo della retribuzione totale annua sono considerati la retribuzione annua lorda, le indennità, i fringe benefits e i premi individuali al raggiungimento degli obiettivi. Valori espressi in migliaia di euro.
- b) per il calcolo della massima retribuzione totale annua e il relativo incremento percentuale è stata considerata la popolazione dei dipendenti al 31 dicembre 2025.

<sup>3</sup> Importo previsto dal CCNL di riferimento, quota on top stabilita da accordo integrativo aziendale, eventuale quota per conversione del saldo del premio di risultato e relativo premio di conversione

**SEZIONE II: COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2025****PREMESSA**

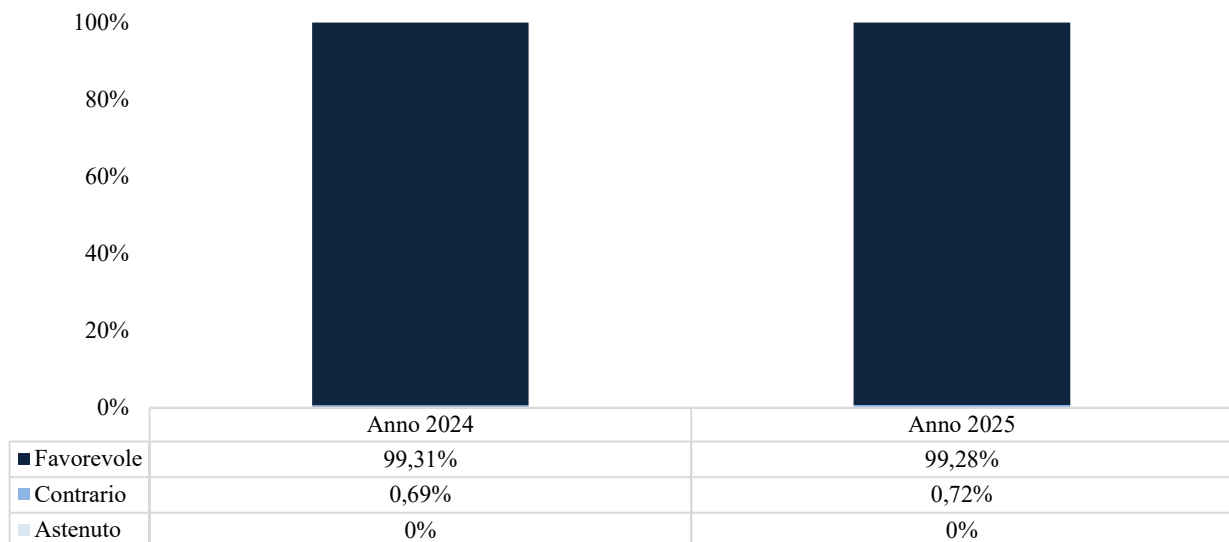
Questa sezione illustra i compensi corrisposti ai destinatari della Politica nell'esercizio 2025. In particolare, vengono riportati i compensi secondo il criterio di competenza con riferimento ai compensi fissi maturati nel 2025 e gli incentivi variabili, di breve e medio-lungo termine, maturati in relazione alle *performance* consuntivate nel 2025 ed erogabili nel 2026.

Tale scelta risponde alla volontà della Società di fornire al mercato, ai propri Azionisti e agli *stakeholder*, un' informativa chiara e trasparente sulla remunerazione corrisposta.

Si segnala che, in considerazione della recente quotazione della Società su Euronext Milan, avvenuta in data 12 luglio 2023, non è possibile fornire informazioni di confronto tra la variazione annuale degli ultimi 5 anni: (i) della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente; (ii) dei risultati della Società; e (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti di cui al punto (i).

**ESITO VOTAZIONI RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E COMPENSI CORRISPOSTI**

La sezione II della relazione sulla Politica sulla remunerazione 2025 e compensi corrisposti 2024<sup>4</sup> è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2025, con una percentuale di voti favorevoli pari al 99,28% dei partecipanti al voto.

**Risultati voto assembleare sulla relazione - Sezione II**

<sup>4</sup> La Relazione sulla Politica sulla remunerazione e compensi corrisposti è stata pubblicata la prima volta nel 2024 in quanto questo rappresenta il primo anno in cui Comer Industries SpA è soggetto a tale obbligo informativo in considerazione della quotazione della Società su Euronext Milan, avvenuta in data 12 luglio 2023.



## **1. COMPENSI MATURATI E/O ATTRIBUITI NEL 2025**

### **1.1 Presidente e CEO**

#### ***Remunerazione fissa***

Il Presidente e CEO ha percepito un compenso pari a Euro 850.000 di cui Euro 50.000 per la carica di Amministratore in conformità a quanto deliberato dall'Assemblea del 23 aprile 2024 e secondo quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

#### ***Remunerazione variabile annuale: MBO 2025***

Il piano MBO 2025 è stato attuato in conformità con i criteri e le modalità previste dal regolamento del piano MBO. Pertanto, in relazione ai risultati consuntivati nell'esercizio 2025 e deliberati dal Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea del 28 aprile 2025, è maturata l'erogazione di una quota annuale di Euro 400.000.

#### ***Remunerazione variabile di medio-lungo termine***

Nell'ambito di incentivazione a lungo termine, il Presidente e CEO partecipa al piano LTI 2024-26, approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2024. Il piano prevede l'erogazione di un importo monetario e l'attribuzione di azioni. Nel 2025 è stato erogato il 10% del premio monetario, per un totale di Euro 72.250, e sono stati assegnati 25.794 diritti con un *fair value* di competenza dell'esercizio pari a Euro 84.000.

#### ***Benefit***

L'assistenza sanitaria supplementare, le coperture assicurative e altri benefici minori hanno portato a un valore complessivo di Euro 3.528. Questo valore è stato calcolato in base a un criterio di imponibilità fiscale.

### **1.2 Vice Presidenti**

#### ***Remunerazione fissa***

Al Vice Presidente Cristian Storchi è stata riconosciuta una retribuzione fissa pari a Euro 234.076, comprensiva degli emolumenti spettanti per gli incarichi di Amministratore, Vice Presidente, Dirigente e dei compensi corrisposti dalle società controllate.

Il Vice Presidente Giampiero Maioli, cooptato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 aprile 2025 e in carica sino alla prossima Assemblea degli Azionisti, ha percepito una retribuzione fissa pari a Euro 101.507.

#### ***Remunerazione variabile annuale: MBO 2024***

Il Vice Presidente Cristian Storchi partecipa al Piano MBO in qualità di Dirigente; per l'esercizio 2025 l'importo riconosciuto è stato pari a Euro 16.000.

#### ***Benefit***

Per il Vice Presidente Cristian Storchi, l'utilizzo di un'auto aziendale a uso promiscuo, il carburante correlato, l'assistenza sanitaria supplementare, le coperture assicurative e altri benefici minori ha portato a un valore complessivo di Euro 1.886. Questo valore è stato calcolato in base a un criterio di imponibilità fiscale.

### **1.3 Amministratori non esecutivi**

In conformità a quanto deliberato dall'Assemblea del 23 aprile 2024 a ciascun Amministratore non Esecutivo è stato corrisposto un compenso annuo lordo pari ad Euro 50.000.



Il dettaglio degli emolumenti relativi all'esercizio 2025 è riportato nella Tabella 1.

#### 1.4 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

##### *Remunerazione fissa*

Nel corso del 2025 hanno ricoperto ruoli con responsabilità strategiche tre Dirigenti ai quali si riferiscono le informazioni riportate nel seguito e nelle successive tabelle. Questi soggetti hanno percepito complessivamente a livello aggregato come compensi fissi: Euro 769.230.

##### *Remunerazione variabile annuale: MBO 2025*

L'incentivo MBO 2025 è stato calcolato in base al grado di realizzazione di ogni obiettivo rispetto al target stabilito durante la definizione del budget annuale. In totale, l'importo dell'MBO 2025 è stato pari a Euro 397.000.

Questo importo è dettagliato nella Tabella 1.

##### *Remunerazione variabile di medio-lungo termine*

In quanto beneficiari del Piano LTI 2024-2026, nel 2025 è stato erogato il 10% del premio monetario, per un totale di Euro 51.250, e sono stati assegnati 18.297 diritti con un *fair value* di competenza dell'esercizio pari a Euro 51.000.

##### *Benefit*

L'uso dell'auto aziendale ad uso promiscuo, il carburante correlato, l'assistenza sanitaria supplementare, le coperture assicurative, l'utilizzo di un alloggio ad uso abitativo e altri benefici minori hanno portato a un valore complessivo di Euro 24.061. Questo valore è stato calcolato in base a un criterio di imponibilità fiscale.

#### 1.5 Collegio Sindacale

L'Assemblea degli Azionisti del 22 aprile 2023 ha deliberato il compenso annuo lordo del Collegio Sindacale in Euro 18.000 al Presidente del Collegio Sindacale e Euro 15.000 a ciascun Sindaco effettivo.

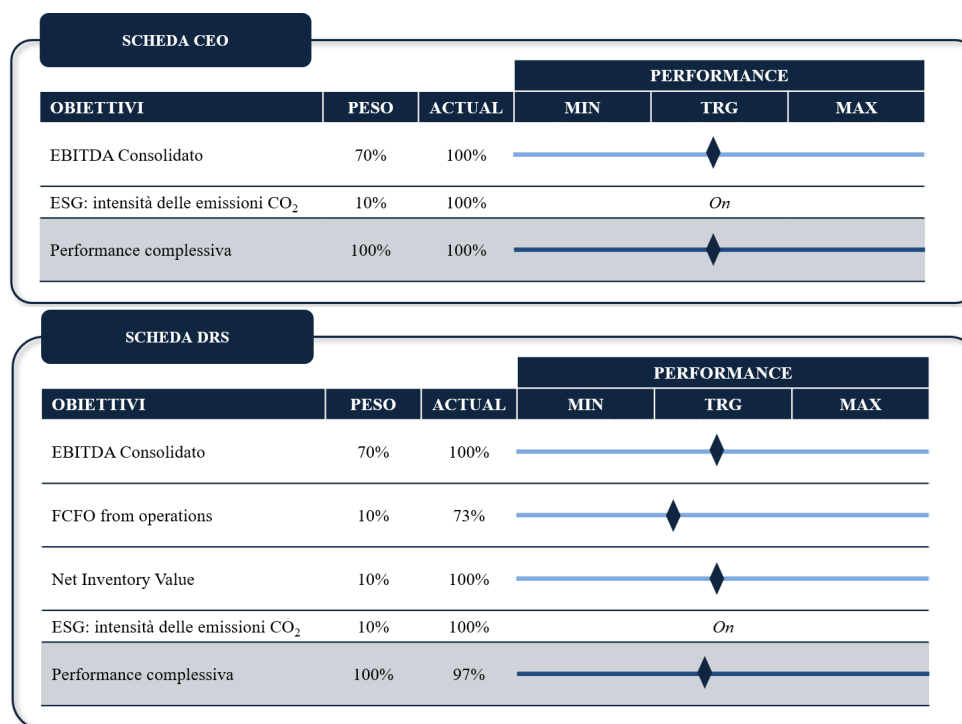
#### 1.6 Paymix

Di seguito è illustrata la proporzione tra compensi fissi e variabili del Presidente e CEO, nonché dei DRS, per l'esercizio 2025:



#### 1.7 Raggiungimento degli obiettivi MBO

Di seguito sono riportati i risultati relativi al raggiungimento degli obiettivi previsti dal sistema di incentivazione variabile di breve termine del Presidente e CEO e dei DRS per l'esercizio 2025:

**comer industries**

## 2. INDENNITÀ E/O ALTRI BENEFICI PER LA CESSAZIONE DALLA CARICA O PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO

Nel corso dell'esercizio 2025 non sono state erogate indennità e/o altri benefici attribuiti per la cessazione della carica o la risoluzione del rapporto di lavoro.

## 3. CLAW BACK/MALUS

Nel corso dell'esercizio 2025, non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post della componente variabile dei compensi (claw back malus e/o malus).

## 4. DEROGHE

Nel corso dell'esercizio 2025, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e previa attivazione della procedura per le operazioni con parti correlate ai sensi della normativa applicabile, ha deliberato l'applicazione di una deroga agli strumenti di remunerazione vigenti, in conformità con quanto previsto dalla Politica di Remunerazione adottata dalla Società, che ammette deroghe in presenza di circostanze eccezionali sopravvenute e non prevedibili al momento della sua approvazione.

La delibera di deroga si fonda sul verificarsi di un'operazione straordinaria di acquisizione — di seguito descritta — suscettibile di incidere in misura significativa sui risultati economico-finanziari della Società e sulla creazione di valore nel lungo periodo, nonché sul riscontro di un disallineamento della remunerazione corrisposta ai beneficiari rispetto alle condizioni prevalenti di mercato.

In particolare, nel corso dell'esercizio 2025, la Società ha perfezionato l'acquisizione della maggioranza della business unit "Hydraulic Equipment" facente capo a Nabtesco Corporation (l'"Operazione Comtesco"). L'Operazione Comtesco presenta profili di assoluta eccezionalità per dimensione economica, complessità esecutiva e rilevanza strategica, configurandosi altresì come la prima acquisizione, in epoca recente, di un complesso aziendale di matrice industriale giapponese da parte di un'impresa italiana, con significativi riflessi anche sotto il profilo reputazionale e competitivo

**Comer Industries S.p.A.**

Sede legale e amministrativa: 42046 Reggio (RE)  
Italy - Via Magellano, 27

**comer industries**

www.comerindustri  
E-mail: info@comerindustri

Tel: +39 0522 974111  
Fax: +39 0522 973249



a livello internazionale.

In considerazione di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato il riconoscimento di un bonus straordinario una tantum al Presidente del Consiglio di Amministrazione e CEO, per un importo pari a Euro 1.000.000 (unmilione/00). La misura è stata determinata tenendo conto: (i) del ruolo determinante svolto dal beneficiario nella strutturazione, conduzione e conclusione positiva dell'Operazione; e (ii) della necessità di ricondurre il trattamento remunerativo complessivo a condizioni di allineamento con i parametri di mercato di riferimento, così come verificati dal Comitato Nomine e Remunerazione nell'esercizio delle proprie funzioni istruttorie.

**Comer Industries S.p.A.**Sede legale e amministrativa: 42046 Reggiolo (RE)  
Italy - Via Magellano, 27**comer industries**www.comerindustries.com  
E-mail: info@comerindustries.com  
Tel: +39 0522 974111  
Fax: +39 0522 973249**5. TABELLE RETRIBUTIVE****5.1 TABELLA 1**

(Importi in euro)

Tabella 1												
Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche												
A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
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
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Consiglio di Amministrazione</b>												
<b>Matteo Storchi</b>	Presidente Consiglio Amministrazione	01.01.2025 31.12.2025	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				850.000		1.122.500		3.528		1.976.028	280.000	
(II) Compensi da controllate e collegate				80.000						80.000		
(III) Totale				930.000		1.122.500		3.528		2.056.028	280.000	
<b>Cristian Storchi</b>	Vice Presidente Consiglio amministrazione/Consigliere/Dirigente	01.01.2025 31.12.2025	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				154.076		16.000		1.886		171.962		
(II) Compensi da controllate e collegate				80.000						80.000		
(III) Totale (1)				234.076		16.000		1.886		251.962		
<b>Luca Gaiani</b>	Consigliere	01.01.2025 29.04.2025	dimissioni 29/04/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (2)				16.301						16.301		
(II) Compensi da controllate e collegate				30.000						30.000		

**Comer Industries S.p.A.**Sede legale e amministrativa: 42046 Reggiolo (RE)  
Italy - Via Magellano, 27www.comerindustries.com  
E-mail: info@comerindustries.com  
Tel: +39 0522 974111  
Fax: +39 0522 973249**comer industries**

(III) Totale				46.301					46.301		
<b>Marco Storchi</b>	Consigliere	01.01.2025 31.12.2025	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2026								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (3)				50.000				3.000		53.000	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				50.000						53.000	
<b>Matteo Nobili</b>	Consigliere	01.01.2025 31.12.2025	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2026								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (4)				50.000	5.000					55.000	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				50.000						55.000	
<b>Arnaldo Camuffo</b>	Consigliere	01.01.2025 31.12.2025	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2026								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (5)				50.000	15.500					65.500	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				50.000	15.500					65.500	
<b>Paola Pizzetti</b>	Consigliere	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2026								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (6)				50.000	12.500					62.500	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				50.000	12.500					62.500	
<b>Giampiero Maioli</b>	Consigliere/Vice presidente	29.04.2025 31.12.2025	Fino alla prossima assemblea								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (7)				101.507						101.507	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				101.507						101.507	

**Comer Industries S.p.A.**Sede legale e amministrativa: 42046 Reggiolo (RE)  
Italy - Via Magellano, 27www.comerindustries.com  
E-mail: info@comerindustries.com  
Tel: +39 0522 974111  
Fax: +39 0522 973249**comer industries**

<b>Sergio Giglio</b>	Consigliere	01.01.2025 31.12.2025	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (8)				50.000	5.000					55.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	5.000					55.000		
<b>Francesca Bertani</b>	Consigliere	01.01.2025 31.12.2025	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (9)				50.000	8.000					58.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	8.000					58.000		
<b>Collegio Sindacale</b>												
<b>Luigi Gesaldi</b>	Sindaco	01.01.2025 31.12.2025	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.000						18.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				13.000						13.000		
(III) Totale				31.000						31.000		
<b>Massimiliano Fontani</b>	Sindaco	01.01.2025 31.12.2025	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000						15.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				15.000						15.000		
<b>Francesca Folloni</b>	Sindaca	01.01.2025 31.12.2025	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000						15.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				15.000						15.000		

**Comer Industries S.p.A.**

Sede legale e amministrativa: 42046 Reggiolo (RE)  
Italy - Via Magellano, 27



www.comerindustries.com  
E-mail: info@comerindustries.com  
Tel: +39 0522 974111  
Fax: +39 0522 973249

**comer industries**

<b>Corrado Baldini</b>	Sindaco Supplente	01.01.2025 31.12.2025	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2025								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale											
<b>Pingani Ilaria</b>	Sindaca Supplente	01.01.2025 31.12.2025	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2025								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale											
<b>Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>											
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche n.3</b>		01.01.2025 31.12.2025	Tempo indeterminato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				769.230		909.500		24.061		1.702.791	191.000
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				769.230		909.500		24.061		1.702.791	191.000

**Comer Industries S.p.A.**Sede legale e amministrativa: 42046 Reggiolo (RE)  
Italy - Via Magellano, 27**comer industries**www.comerindustries.com  
E-mail: info@comerindustries.com  
Tel: +39 0522 974111  
Fax: +39 0522 973249**5.2 TABELLA 3A****TABELLA 3A****Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nome e Cognome	Carica	Piano	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 di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
<b>MATTEO STORCHI</b>	Presidente Consiglio Amministrazione												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2025 - 2027 - componente azionaria 14/05/2025			25.794	722.500	Esercizi 2025-2027	14/05/2025	28,01				84.000
		Piano LTI 2024 - 2026 - componente azionaria 08/05/2024			22.258	722.500	Esercizi 2024-2026	10/05/2024	32,46				196.000
		Piano C (data relativa delibera)											
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)											
		Piano B (data relativa delibera)											
(III) Totale													280.000
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche n.3</b>													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2025 - 2027 - componente azionaria 14/05/2025			18.297	512.500	Esercizi 2025-2027	14/05/2025	28,01				51.000

**Comer Industries S.p.A.**

Sede legale e amministrativa: 42046 Reggiolo (RE)  
Italy - Via Magellano, 27

**comer industries**

www.comerindustries.com  
E-mail: info@comerindustries.com  
Tel: +39 0522 974111  
Fax: +39 0522 973249

	Piano LTI 2024 - 2026 - componente azionaria 08/05/2024			13.672	443.800	Esercizi 2024- 2026	10/05/2024	32,46				140.000
	Piano C (data relativa delibera)											
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)											
	Piano B (data relativa delibera)											
(III) Totale												191.000

**Comer Industries S.p.A.**Sede legale e amministrativa: 42046 Reggiolo (RE)  
Italy - Via Magellano, 27**comer industries**www.comerindustries.com  
E-mail: info@comerindustries.com  
Tel: +39 0522 974111  
Fax: +39 0522 973249**5.3 TABELLA 3B**

(Importi in euro)

Tabella 3b									
Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche									
A	B	1	2			3			4
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Cognome e Nome	Carica	Piano	Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	Altri Bonus
Storchi Matteo	Amministratore Delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2025	€ 400.000						
		LTI 2025-2027 componente monetaria	€ 72.250	€ 650.250	approvaz. Bil. 2027		€ 72.250	650.250,00	approvaz. Bil. 2026
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 472.250	€ 650.250	-	-	72.250	650.250	0,00
Storchi Cristian	Vice Presidente Consiglio amministrazione/Consigliere/Dirigente								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2025	€ 16.000						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			16.000	-	-	-	-	-	0,00
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche n. 3</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2025	€ 397.000						
		LTI 2025-2027 componente monetaria	€ 51.250	€ 461.250	approvaz. Bil. 2027		44.375,00	399.375,00	approvaz. Bil. 2026

**Comer Industries S.p.A.**Sede legale e amministrativa: 42046 Reggiolo (RE)  
Italy - Via Magellano, 27**comer industries**www.comerindustries.com  
E-mail: info@comerindustries.com  
Tel: +39 0522 974111  
Fax: +39 0522 973249

(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale		448.250	461.250	-	-	44.375	399.375	0,00

**5.4SCHEMA 7-ter**

<b>TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali</b>						
<b>COGNOME E NOME</b>	<b>CARICA</b>	<b>SOCIETÀ PARTECIPATA</b>	<b>NUMERO AZIONI AL 31/12/2024</b>	<b>NUMERO AZIONI ACQUISTATE</b>	<b>NUMERO AZIONI VENDUTE</b>	<b>NUMERO AZIONI AL 31/12/2025</b>
MATTEO STORCHI*	Presidente e CEO	Comer Industries SpA	667.186	0	0	667.186
MATTEO NOBILI	Consigliere	Comer Industries SpA	270.000	0	2.000	268.000
SERGIO GIGLIO	Consigliere Indipendente	Comer Industries SpA	1.566.000	848	107.473	1.459.375
GIAMPIERO MAIOLI	Vice Presidente	Comer Industries SpA	4.350	0	0	4.350
<b>TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica</b>						
		<b>SOCIETÀ PARTECIPATA</b>	<b>NUMERO AZIONI AL 31/12/2024</b>	<b>NUMERO AZIONI ACQUISTATE</b>	<b>NUMERO AZIONI VENDUTE</b>	<b>NUMERO AZIONI AL 31/12/2025</b>
Dirigenti con Responsabilità Strategiche n.3		Comer Industries SpA	5.525	825	0	6.350

**Comer Industries S.p.A.**Sede legale e amministrativa: 42046 Reggiolo (RE)  
Italy - Via Magellano, 27**comer industries**www.comerindustries.com  
E-mail: info@comerindustries.com  
Tel: +39 0522 974111  
Fax: +39 0522 973249**5.5 TABELLA N.1 DELLO SCHEMA 7 – QUADRO 1**

<b>Piano di Performance Shares 2025 - 2027</b>								
<b>Strumenti finanziari diversi dalle <i>Stock Options</i></b>								
Strumenti di nuova attribuzione in base alla decisione dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'Assemblea								
Nome e Cognome	Carica	Data della delibera assembleare	Tipologia di strumento finanziario	Numero di strumenti finanziari assegnati	Data assegnazione	Prezzo di acquisto dello strumento (se applicabile)	Prezzo di mercato al momento dell'assegnazione	Vesting period
Matteo Storchi	Presidente e CEO	29/04/2025	Performance Shares	25.794	14/05/2025		€28,01	3 anni 2025 - 2027
Dirigenti con responsabilità strategiche n.3		23/04/2024	Performance Shares	13.672	10/05/2024		€28,01	3 anni 2025 - 2027



**comer industries**



## **DEFINIZIONI E GLOSSARIO**

<b>Amministratori</b>	I componenti del Consiglio di Amministrazione.
<b>Amministratori esecutivi</b>	Gli Amministratori che sono destinatari di deleghe gestionali e/o ricoprono incarichi direttivi nella Società o in una società controllata avente rilevanza strategica o nella società controllante quando l'incarico riguarda anche la Società.
<b>Amministratori non esecutivi</b>	Gli Amministratori ai quali non sono state attribuite deleghe operative o gestionali né particolari incarichi dal Consiglio di Amministrazione.
<b>Amministratori indipendenti</b>	Gli Amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dallo Statuto.
<b>Assemblea</b>	L'Assemblea dei soci dell'Emittente.
<b>Codice o Codice di Corporate Governance</b>	Il Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato dal Comitato per la Corporate Governance.
<b>Codice Civile o cod. civ. o c.c.</b>	Il codice civile.
<b>Collegio Sindacale</b>	L'organo di controllo interno della Società.
<b>Comitato Nomine e Remunerazione</b>	Il comitato endoconsiliare costituito sulla base degli artt. 4 e 5 del Codice di Corporate Governance.
<b>Consiglio o Consiglio di Amministrazione</b>	Il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente.

**Claw back/Malus**

Intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili (somme o azioni) della remunerazione versate (o di trattenere componenti variabili oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati o falsati ovvero nei casi di frode o in relazione a comportamenti dolosi o colposi posti in essere in violazione di norme anche di carattere regolamentare nonché di regolamenti aziendali, a condizione che la verifica dei predetti presupposti avvenga sulla base di dati accertati in modo comprovato dalle competenti Funzioni aziendali, entro il termine di tre anni dalla data di attribuzione, o dall'autorità giudiziaria, entro il termine di prescrizione delle diverse fattispecie. Analogamente, in ottemperanza ai principi etici del Gruppo, sarà richiesta la restituzione dell'incentivo erogato nel caso in cui gli obiettivi associati agli incentivi dovessero essere acquisiti attraverso comportamenti in violazione di norme di legge in tema di corruzione e di reati societari che comportino la responsabilità amministrativa della Società, ai sensi degli artt. 25 e 25-ter D. Lgs. 231/01, fermi restando i termini temporali come sopra definiti.

**Dirigenti con  
Responsabilità  
Strategiche o Dirigenti  
Strategici o DRS**

I soggetti 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 all'Allegato 1 del Regolamento Parti Correlate Consob n. 17221 del 12 Marzo 2010.

**Emittente, Società o  
Comer Industries**

Comer Industries S.p.A., con sede legale in Reggiolo (RE), Via Magellano, 26.

**MBO**

Il sistema *management by objectives* di incentivazione variabile a breve termine, da erogarsi sulla base del raggiungimento di obiettivi annuali prefissati.

**Politica di  
Remunerazione o  
Politica**

La politica della Società in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e del Collegio Sindacale della Società per l'esercizio 2025 approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 29 aprile 2025.

**Comer Industries S.p.A.**

Sede legale e amministrativa: 42046 Reggiolo (RE)  
Italy - Via Magellano, 27

**comer industries**

www.comerindustri  
E-mail: info@comerindustri

Tel: +39 0522 974111  
Fax: +39 0522 973249



<b>Regolamento Emittenti</b>	Il Regolamento emanato da Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999.
<b>Consob</b>	
<b>Regolamento Parti</b>	Il Regolamento emanato da Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modificazioni.
<b>Correlate Consob</b>	
<b>Relazione</b>	La presente relazione sulla remunerazione per l'esercizio 2024, redatta ai sensi dell'art. 123-ter TUF e dell'art. 84-quater Regolamento Emittenti Consob.
<b>Statuto</b>	Lo statuto sociale della Società.
<b>Testo Unico della Finanza/TUF</b>	Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche e integrazioni, recante il "Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria".