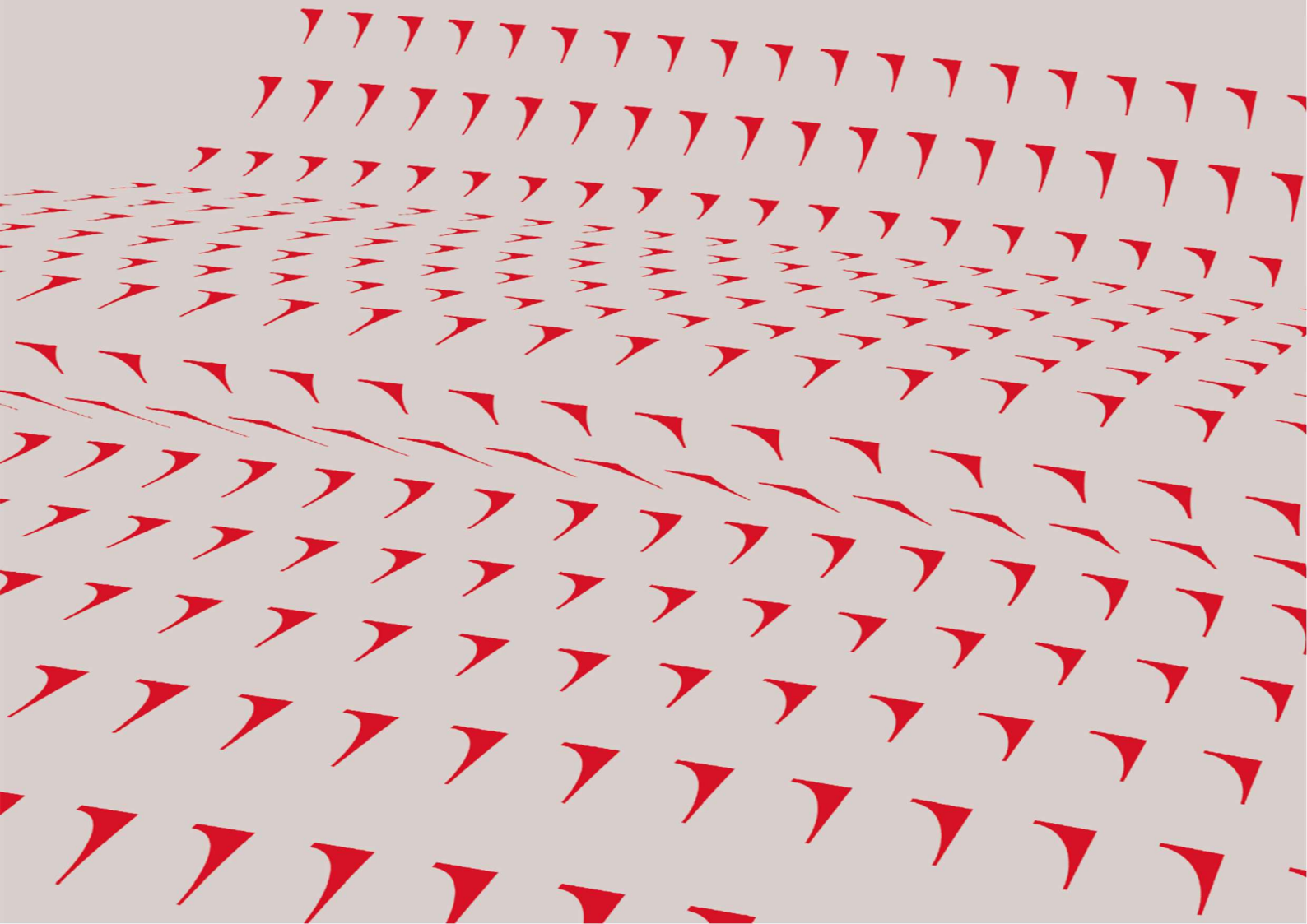




**RELAZIONE**  
**SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER**  
**L'ESERCIZIO 2026**  
**E SUI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2025**

---

***ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza,***  
***in conformità all'art. 84-quater del regolamento Emittenti***  
***e all'art. 5 del Codice di Corporate Governance***



## INDICE

GLOSSARIO .....	3
PREMESSA .....	4
SEZIONE I – POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L’ESERCIZIO 2026 .....	7
1. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE , ADOZIONE, E ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE.....	7
1.1. Assemblea degli Azionisti .....	7
1.2. Consiglio di Amministrazione.....	7
1.3. Comitato Nomine e Remunerazione .....	8
1.4. Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.....	9
2. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA 2026.....	9
3. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI .....	10
3.1. Amministratori .....	10
3.2. Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	10
3.3. Amministratore Delegato .....	10
4. REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE .....	12
5. REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE .....	12
6. CARATTERISTICHE DELLE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE .....	12
6.1. Componente variabile determinata su base annuale (“MBO”).....	12
6.2. Componente variabile di medio-lungo periodo (“LTI”) .....	13
7. CIRCOSTANZE ECCEZIONALI CHE CONSENTONO DI DEROGARE ALLA POLITICA .....	14
SEZIONE II – RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO 2025 .....	16
PRIMA PARTE .....	16
1. RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI DELLA REMUNERAZIONE .....	16
1.1. Componenti del Consiglio di Amministrazione .....	16
1.2. Membri dei Comitati .....	16
1.3. Presidente del Consiglio di Amministrazione .....	16
1.4. Amministratore Delegato e Direttore Generale .....	16
1.5. Collegio Sindacale .....	17
1.6. Dirigenti con responsabilità strategiche .....	17
1.7. Attribuzione di indennità per scioglimento anticipato del rapporto .....	17
2. ALTRE INFORMAZIONI .....	17
2.1. Deroghe alla Politica di Remunerazione nel corso dell’esercizio .....	17
2.2. Applicazione di meccanismi di <i>malus</i> o <i>claw-back</i> .....	18
2.3. Remunerazione, risultati e remunerazione media dei dipendenti .....	18
2.4. Informazioni su come si è tenuto conto del voto espresso dall’assemblea sulla seconda sezione della Politica dell’esercizio precedente.....	18
SECONDA PARTE .....	18
PARTECIPAZIONI .....	24

## GLOSSARIO

Termine	Definizione
“Amministratore Delegato”	si intende l’amministratore delegato di CIR
“Amministratori Esecutivi”	si intendono il Presidente e l’Amministratore Delegato di CIR
“Assemblea degli Azionisti ”	si intende l’assemblea degli azionisti della Società
“Azioni”	le azioni di CIR
“Beneficiari ”	si intendono i soggetti individuati quali beneficiari del Piano
“Comitato Nomine e Remunerazione” o “Comitato” o “CNR”	si intende il comitato nomine e remunerazione di CIR
“Codice di CIR”	si intende il Codice di <i>Corporate Governance</i> di CIR
“Codice di Borsa Italiana”	si intende il Codice di <i>Corporate Governance</i> per le società quotate elaborato dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i>
“Collegio Sindacale”	si intende il collegio sindacale di CIR
“Consiglio di Amministrazione” (o “Consiglio”)	si intende il Consiglio di amministrazione di CIR
“Data di Attribuzione ”	si intende la data di attribuzione delle <i>Units</i> ai Beneficiari del Piano di <i>Stock Grant 2026</i>
“Dirigenti con responsabilità strategiche ”	si intendono i soggetti così definiti nell’Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modificazioni, recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate e identificati all’art. 2.7 della Procedura OPC
“Dirigente Preposto”	si intende il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari di CIR
“Gruppo”	si intende CIR e tutte le società da questa direttamente o indirettamente controllate
“ <i>Minimum Holding</i> ”	si intende il vincolo di indisponibilità delle Azioni a carico dei Beneficiari del piano di <i>Stock Grant 2026</i>
“Piano”	si intende il Piano di <i>Stock Grant 2026</i> sottoposto all’approvazione dell’Assemblea degli Azionisti convocata per l’approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2025
“Politica di Remunerazione” o “Politica 2026”	si intende la Sezione I, denominata “Politica in materia di remunerazione per l’esercizio 2026” della Relazione
“Presidente del Consiglio di Amministrazione”	si intende il presidente del Consiglio di Amministrazione di CIR
“Procedura OPC”	si intende la “ <i>Disciplina delle Operazioni con le Parti Correlate</i> ” di CIR del 28 giugno 2021
“Regolamento del Piano ”	si intende il regolamento avente ad oggetto la definizione dei criteri, delle modalità e dei termini di attuazione del Piano di <i>Stock Grant 2026</i>
“Regolamento Emittenti”	si intende il regolamento adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999
“Regolamento Mercati Consob”	si intende il regolamento adottato con delibera n. 20249 del 28 dicembre 2017

“Relazione sulla Remunerazione” o “Relazione”	si intende la presente relazione sulla politica in materia di remunerazione per l’esercizio 2026 e sui compensi corrisposti nel 2025
“Relazione sui Compensi 2025”	si intende la Sezione II, denominata “Relazione sui compensi corrisposti nell’esercizio 2025” della Relazione
“Schema”	si intende lo Schema n. 7-bis “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” incluso nell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti
“Società” o “CIR”	si intende CIR S.p.A.
“Top Management”	si intende l’Amministratore Delegato, il Direttore Generale e i Dirigenti con responsabilità strategiche
“TUF”	si intende il Decreto Legislativo 58 del 24 febbraio 1998
“Vesting”	si intende il periodo di maturazione delle <i>Units</i>
“Units”	si intendono i diritti condizionati oggetto del Piano di <i>Stock Grant</i> 2026, assegnati gratuitamente e non trasferibili <i>inter vivos</i> , ciascuno dei quali attribuisce ai Beneficiari il diritto all’assegnazione a titolo gratuito di n. 1 Azione, ai termini ed alle condizioni previste dal Regolamento del Piano

## PREMESSA

La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione per l’esercizio 2026 e sui compensi corrisposti nel 2025 (la “**Relazione sulla Remunerazione**” o “**Relazione**”) è redatta in conformità a quanto previsto dall’art. 84-quater del Regolamento Consob n. 11971/99 (il “**Regolamento Emittenti**”) e dal relativo Allegato 3 schema 7bis (come recentemente modificati dalla Delibera Consob n. 21623/20) - in attuazione dell’art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/98 (“**TUF**”), come da ultimo novellato dal D.lgs. 49/2019- ed è stata approvata, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione di CIR S.p.A. - Compagnie Industriali Riunite (di seguito anche la “**Società**” o “**CIR**”) in data 9 marzo 2026.

La Relazione, in conformità a quanto prescritto dalla normativa in vigore, è articolata in due sezioni:

- > Sezione I, denominata “Politica in materia di remunerazione per l’esercizio 2026” (di seguito anche la “**Politica di Remunerazione**” o la “**Politica 2026**”), sottoposta al voto vincolante dell’Assemblea degli Azionisti convocata per l’approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025 ai sensi dell’art. 123-ter, comma 3-ter, TUF;
- > Sezione II, denominata “Relazione sui compensi corrisposti nell’esercizio 2024” (di seguito anche “**Relazione sui Compensi 2025**”), sottoposta al voto consultivo e non vincolante dell’Assemblea degli Azionisti ai sensi dell’art. 123-ter, comma 6, TUF.

Ai fini della Relazione si è tenuto conto delle raccomandazioni del Codice di Borsa Italiana, cui la Società ha aderito, oltre che delle più recenti raccomandazioni del Comitato per la *Corporate Governance*. La Relazione è redatta, altresì, per gli effetti dell’art. 4.1.1 della Disciplina per le Operazioni con Parti Correlate della Società.

La Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale, il meccanismo di stoccaggio autorizzato ([www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com)), nonché sul sito internet della Società entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea degli Azionisti convocata per l’approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2025.

Alla data della presente Relazione, il Consiglio di Amministrazione, nominato in data 28 aprile 2023 per tre anni, fino all’approvazione da parte dell’Assemblea degli Azionisti del Bilancio al 31 dicembre 2025, è composto da 9 membri: dott. Rodolfo De Benedetti (Presidente), dott.ssa Monica Mondardini (Amministratore Delegato), dott. Philippe Bertherat, dott. Edoardo De Benedetti, dott. Marco De

Benedetti, Dott. Tommaso Nizzi, Ing. Elisabetta Oliveri, Dott.ssa Francesca Pasinelli, Dott.ssa Maria Serena Porcari.

La *governance* della Società prevede due amministratori esecutivi, il Presidente e l'Amministratore Delegato. Il Consiglio di Amministrazione, in data 28 aprile 2023, ha nominato il dott. Rodolfo De Benedetti Presidente e la dott.ssa Monica Mondardini Amministratore Delegato e ha altresì identificato in quest'ultimo il *Chief Executive Officer*, ossia il principale responsabile della gestione dell'impresa. L'Amministratore Delegato è anche Direttore Generale dell'Emittente.

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito tre Comitati -il Comitato Nomine e Remunerazione, il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate- composti ciascuno da tre amministratori non esecutivi e indipendenti.

Quanto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità con la definizione contenuta nel Regolamento Emittenti, si intendono come tali i soggetti, diversi dagli amministratori e dai sindaci, che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società.

La Società ha identificato quali Dirigenti con responsabilità strategiche: il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari della Società, Rag. Claudio Patrian, e il Direttore Corporate Development, Ing. Michele Cavigioli. A tale proposito, si informa che in data 1° maggio 2025 l'Ing. Michele Cavigioli ha cessato di essere Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, assumendo l'incarico di Direttore Corporate Development; in pari data, il Consiglio di Amministrazione ha nominato quale Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari il Rag. Claudio Patrian.

La Politica 2026 definisce le remunerazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche per l'esercizio 2026, illustrando altresì gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per la sua adozione e attuazione, gli obiettivi che persegue, il contributo che la stessa può apportare alla strategia aziendale.

Lo schema n.7-*bis*, di cui all'Allegato 3 del Regolamento Emittenti vigente alla data di approvazione della Politica 2026, indica le informazioni che devono essere riportate nella Relazione, I Sezione. Di seguito si riporta una tabella con l'indicazione delle informazioni richieste e la parte della Relazione nella quale le stesse sono riportate.

INFORMAZIONI RICHIESTE DALLO SCHEMA 7-BIS	PARAGRAFI DELLA POLITICA NEI QUALI SONO RIPORTATE LE INFORMAZIONI RICHIESTE
a) organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica sulle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica.	1. Soggetti coinvolti nel processo di predisposizione, adozione, e attuazione della politica sulla remunerazione
b) l'eventuale intervento di un Comitato per la Remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento;	1. Soggetti coinvolti nel processo di predisposizione, adozione, e attuazione della politica sulla remunerazione
c) il nominativo degli eventuali esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica sulle Remunerazioni;	1. Soggetti coinvolti nel processo di predisposizione, adozione, e attuazione della politica sulla remunerazione
d) le finalità perseguite con la Politica sulle Remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica sulle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente;	2. Finalità e principi della Politica per la remunerazione 2026
e) la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo;	3. Remunerazione degli amministratori 4. Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale 5. Remunerazione del Dirigente con responsabilità strategiche 6. Caratteristiche delle componenti variabili della remunerazione
f) la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari;	3. Remunerazione degli amministratori 4. Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale 5. Remunerazione del Dirigente con responsabilità strategiche
g) con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo	3. Remunerazione degli amministratori 5. Remunerazione del Dirigente con responsabilità strategiche 6. Caratteristiche delle componenti variabili della remunerazione

termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione;	
h) i criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione;	6. Caratteristiche delle componenti variabili della remunerazione
i) informazioni volte ad evidenziare la coerenza della Politica sulle Remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata;	2. Finalità e principi della Politica per la remunerazione 2026 6. Caratteristiche delle componenti variabili della remunerazione
j) i termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post;	6. Caratteristiche delle componenti variabili della remunerazione
k) informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi;	6. Caratteristiche delle componenti variabili della remunerazione
l) la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società;	3. Remunerazione degli amministratori 4. Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale 5. Remunerazione del Dirigente con responsabilità strategiche 6. Caratteristiche delle componenti variabili della remunerazione
m) informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;	3. Remunerazione degli amministratori 4. Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale 5. Remunerazione del Dirigente con responsabilità strategiche
n) la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vicepresidente, ecc.);	3. Remunerazione degli amministratori 4. Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale
o) se la politica retributiva stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società.	1. Soggetti coinvolti nel processo di predisposizione, adozione, e attuazione della politica sulla remunerazione

La Sezione II, Relazione sui Compensi 2025, fornisce dettagliata informazione su ciascuna delle voci che compongono la remunerazione percepita nel 2025 dai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale e dal Dirigente con responsabilità strategiche della Società.

L'esito del voto sulla Politica 2026 e sulla Relazione sui Compensi 2025 sarà messo a disposizione del pubblico, sul sito *internet* della Società, entro i 5 giorni successivi alla data dell'Assemblea degli Azionisti.

## SEZIONE I – POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L’ESERCIZIO 2026

### 1. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE , ADOZIONE, E ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

Al fine di garantire trasparenza e adeguato controllo della remunerazione, delle eventuali modifiche della stessa e della sua attuazione, la Società ha adottato un modello di *governance* che prevede il coinvolgimento di una pluralità di soggetti e organi societari in coerenza con quanto previsto dallo Statuto, dal Codice di Borsa Italiana, dalla normativa interna attuativa di tale Codice (principalmente il regolamento del Comitato Nomine e Remunerazione) e, più in generale, dalla normativa applicabile.

In particolare, la politica in materia di remunerazione: **(i)** è definita ogni anno dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, e **(ii)** viene successivamente sottoposta dal Consiglio di Amministrazione al voto vincolante dell’Assemblea degli Azionisti.

Ai fini della predisposizione della Politica 2026, non sono stati coinvolti esperti indipendenti. La Politica 2026 è stata predisposta senza fare riferimento a politiche di altre società ed è comunque in linea con le pratiche di mercato di società quotate.

Si descrivono di seguito i singoli soggetti coinvolti nel processo e i relativi ruoli.

#### 1.1. Assemblea degli Azionisti

L’Assemblea degli Azionisti:

- > stabilisce l’emolumento annuale dei componenti del Consiglio di Amministrazione, all’atto della loro nomina e per l’intera durata del mandato, escluse le remunerazioni per particolari cariche e/o per l’appartenenza e partecipazione ad uno o più comitati, che vengono definite dal Consiglio di Amministrazione;
- > stabilisce l’emolumento annuale dei componenti del Collegio Sindacale, all’atto della loro nomina e per l’intera durata del mandato;
- > approva la prima sezione della relazione sulla remunerazione, ossia la Politica;
- > si esprime con voto consultivo sulla seconda sezione della relazione sulla remunerazione, ossia la Relazione sui Compensi;
- > delibera in merito ai piani di compensi basati su strumenti finanziari, fissando le principali caratteristiche degli stessi e delegando il Consiglio di Amministrazione a definire il regolamento, i beneficiari e il numero dei diritti da assegnare a ciascuno, tenendo conto di quanto deliberato dall’Assemblea degli Azionisti.

#### 1.2. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta o sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, definisce:



- > i compensi degli amministratori per la loro partecipazione ad uno o più comitati, sentito il parere del Collegio Sindacale;
- > i compensi degli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell’art. 2389, comma 3, cod. civ.;
- > la retribuzione del Direttore Generale;
- > su proposta dell’Amministratore Delegato, la retribuzione del Dirigente con responsabilità strategiche;
- > il regolamento dei piani di compensi basati su strumenti finanziari, nonché i beneficiari e il numero dei diritti da assegnare a ciascuno tenendo conto di quanto deliberato dall’Assemblea degli Azionisti e sentito l’Amministratore Delegato per i beneficiari diversi dallo stesso.

### 1.3. Comitato Nomine e Remunerazione

Il Comitato Nomine e Remunerazione è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto all'art. 3 del Codice di *Corporate Governance* della Società.

Tale Comitato è composto da un minimo di tre amministratori non esecutivi, tutti indipendenti, ed è nominato dal Consiglio di Amministrazione, avendo riguardo a garantire che i suoi membri presentino competenze e/o esperienze in materia finanziaria e/o di politiche retributive.

Il Comitato Nomine e Remunerazione è attualmente così composto:

	NOME E COGNOME	CARICA
	<b>Francesca Pasinelli</b>	Presidente del comitato Amministratore non esecutivo e indipendente
	<b>Philippe Bertherat</b>	Membro del Comitato Amministratore non esecutivo e indipendente
	<b>Maria Serena Porcari</b>	Membro del Comitato Amministratore non esecutivo e indipendente

Come risulta evidente dai *curricula vitae* dei componenti (disponibili sul sito della Società, nella sezione *Governance/Consiglio di Amministrazione*), il Comitato riunisce adeguate competenze in materia finanziaria e/o di politiche retributive.

Il Comitato Nomine e Remunerazione, con specifico riferimento alla componente “remunerazione”, così come stabilito dal regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, da ultimo in data 30 gennaio 2026, pubblicato sul sito *internet* della Società, ha le seguenti competenze:

- > coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione e ne monitora la concreta applicazione;
- > formula proposte o esprime pareri relativamente **(i)** alla remunerazione aggiuntiva per gli amministratori che ricoprono particolari cariche, **(ii)** alla remunerazione del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche inclusi i criteri e obiettivi per il conseguimento della componente variabile della remunerazione, qualora prevista, e **(iii)** al regolamento dei piani di incentivazione di lungo termine (LTI) basati su azioni, qualora previsti, con particolare riguardo alle condizioni e ai termini per la maturazione dei diritti, ai beneficiari e all'entità dei diritti da assegnarsi;
- > verifica l'effettivo raggiungimento degli obiettivi fissati per la maturazione della componente variabile della remunerazione e dei diritti previsti dai piani e formula la relativa proposta al Consiglio di Amministrazione;
- > formula proposte o esprime pareri, in relazione agli Amministratori con deleghe, rispetto: (i) alle indennità da erogarsi in caso di cessazione del rapporto; e (ii) ai patti di non concorrenza;
- > valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e del *Top Management*.

Con riguardo al funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazione, sempre in base al regolamento, si prevede in sintesi quanto segue:

- > il comitato si riunisce su convocazione del proprio Presidente quando questi lo ritenga opportuno, o su richiesta del Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- > alle riunioni partecipa il Collegio Sindacale (nella persona del suo Presidente, ferma la facoltà di partecipazione dell'intero organo);
- > il Presidente coordina i lavori delle riunioni;
- > qualora ne ravvisi la necessità, il Presidente può invitare alle stesse amministratori esecutivi e non esecutivi e, informandone previamente il *Chief Executive Officer*, anche dirigenti della Società, competenti nelle materie oggetto della seduta;
- > al fine di evitare o gestire i conflitti di interesse (anche in conformità al Codice di *Corporate Governance*), nessun amministratore né dirigente prende parte alle riunioni del comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione;
- > le riunioni del comitato sono verbalizzate dal segretario, che nel caso specifico coincide con il Segretario del Consiglio di Amministrazione;
- > il comitato ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti;
- > la Società mette a disposizione del comitato le risorse finanziarie necessarie per l'adempimento dei propri compiti;
- > il Presidente del comitato informa il Consiglio di Amministrazione delle attività svolte in occasione della prima riunione utile.

#### 1.4. Comitato per le Operazioni con Parti Correlate

Il Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate viene coinvolto qualora il Consiglio di Amministrazione consideri di assumere decisioni in deroga alla Politica, di cui *infra sub* punto 7, al fine di compiere le valutazioni previste dalla Disciplina per le Operazioni con Parti Correlate.

In relazione alle modalità di funzionamento del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate si rinvia alla Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari.

## 2. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA 2026

La Politica 2026 ha la finalità di:

- > garantire la competitività della Società sul mercato del lavoro, consentendole di attrarre, motivare e trattenere persone capaci di contribuire alla creazione di valore e al successo sostenibile della Società e del Gruppo, nel medio e lungo termine;
- > allineare gli interessi del *management* a quelli della Società e del Gruppo, dei suoi azionisti e di tutti gli *stakeholders*, in una prospettiva di corto, medio e lungo termine;
- > incentivare il perseguimento del successo sostenibile e quindi degli obiettivi definiti dai piani industriali ed ESG approvati dal Consiglio di Amministrazione.
- > premiare le *performance* e il merito.

I principi sui quali si basa la Politica 2026 sono i seguenti:

- > per gli amministratori, incluso il Presidente, e i membri del Collegio Sindacale la retribuzione è determinata in misura fissa in base alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti e responsabilità loro attribuiti.
- > per il *Top Management*, in linea con le raccomandazioni del Codice di Borsa Italiana, la remunerazione comprende una componente variabile che riunisce le seguenti caratteristiche: **(i)** ha peso significativo sulla remunerazione complessiva; **(ii)** la maturazione ed erogazione è legata al

conseguimento di obiettivi di successo sostenibile di breve e lungo periodo coerenti con gli obiettivi strategici della Società e del Gruppo; **(iii)** gli obiettivi su cui si basa la maturazione sono predeterminati e misurabili; **(iv)** vengono definiti limiti massimi per gli importi erogabili.

La Società ha tenuto conto, ai fini della definizione della Politica, dei risultati del voto assembleare e dei *feedback* ricevuti dagli azionisti sulla Politica in materia di remunerazione 2025 e sulla Relazione sui compensi corrisposti nell'esercizio 2024.

L'esito del voto vincolante espresso dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2025 sulla Politica in materia di remunerazione 2025 e del voto non vincolante sulla Relazione sui compensi corrisposti nell'esercizio 2024 ha visto prevalere i voti favorevoli rispettivamente con l'89,1% a fronte di un 10,9% di voti contrari per la Politica, e con il 90,01% a fronte di un 9,99% di voti contrari per i compensi corrisposti nel 2025.

La presente Politica 2026 si pone in totale continuità con quella dell'esercizio precedente, anche in considerazione del menzionato voto favorevole espresso dall'Assemblea degli Azionisti.

### 3. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

#### 3.1. Amministratori

Per tutti gli amministratori è previsto il compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea degli Azionisti all'atto della nomina, in data 28 aprile 2023, per l'intera durata del mandato.

Per i membri dei comitati è previsto un compenso fisso annuale aggiuntivo per l'appartenenza a ciascun comitato, definito dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina, in data 28 aprile 2023, per l'intera durata del mandato.

In linea con le *best practices*, è prevista una polizza assicurativa *Directors & Officers Liability* ("D&O") a fronte della responsabilità civile verso terzi dei componenti di tale organo.

Agli amministratori spetta infine il rimborso delle spese eventualmente sostenute per ragioni d'ufficio.

#### 3.2. Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il compenso annuale lordo attribuito al Presidente per la sua carica (*ex art. 2389, comma 3, cod. civ.*): **(i)** è determinato in misura fissa per la durata del mandato, **(ii)** non contempla componenti variabili, **(iii)** è commisurato all'impegno richiesto e alle responsabilità assunte, **(iv)** non contempla altri compensi o compensi *equity*.

Per il Presidente è inoltre previsto un trattamento di fine mandato (TFM), erogato sotto forma di premio assicurativo annuale di importo fisso versato dalla Società ad una polizza di cui il Presidente è beneficiario ("*contratto collettivo di capitalizzazione a capitale rivalutabile e a premio unico per l'investimento dell'accantonamento del trattamento di fine collaborazione*"), le cui prestazioni saranno esigibili esclusivamente al momento della sua cessazione dalla carica.

Al Presidente sono inoltre attribuiti i seguenti benefici non monetari: **(i)** coperture assicurative vita, invalidità, infortuni e malattia (anche extra-professionali); **(ii)** assistenza sanitaria; **(iii)** assegnazione in via esclusiva di due vetture ad uso promiscuo.

#### 3.3. Amministratore Delegato

Il compenso annuale attribuito all'Amministratore Delegato per la sua carica (*ex art. 2389, comma 3, cod. civ.*), consta delle seguenti componenti: **(i)** un emolumento, determinato annualmente dal Consiglio di Amministrazione in misura fissa; **(ii)** un emolumento variabile annuale legato al raggiungimento di specifici obiettivi strategici, economico-finanziari ed ESG, definiti dal Consiglio di Amministrazione in maniera tale che il loro raggiungimento sia valutabile su basi oggettive.

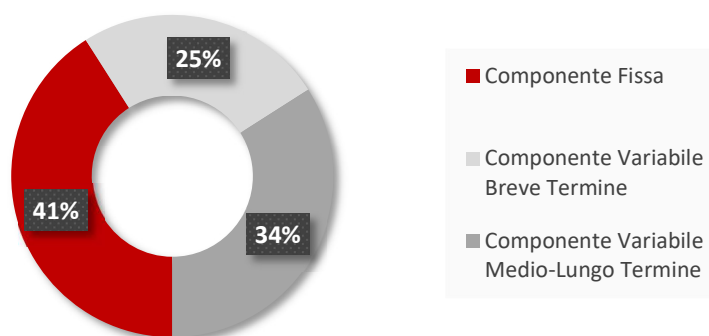
L'Amministratore Delegato della Società è anche il Direttore Generale di CIR; in virtù del rapporto di lavoro, il Direttore Generale: **(i)** percepisce una retribuzione fissa annuale; **(ii)** è beneficiario di piani di incentivazione di lungo termine (LTI) basati su azioni e specificamente piani di *stock grant*.

È previsto inoltre che il Direttore Generale benefici (in linea con gli altri dirigenti della Società) di: **(i)** indennità corrisposte dalla Società in caso di morte, invalidità, infortuni (anche extra-professionali) e malattia, in virtù del CCNL dei dirigenti del settore industria e del regolamento di CIR destinato ai propri

dirigenti; **(ii)** assistenza sanitaria nei termini del relativo regolamento di CIR destinato ai propri dirigenti (erogata tramite una cassa di assistenza, a cui contribuiscono la Società ed i dirigenti beneficiari); **(iii)** una copertura previdenziale integrativa (alimentata da contributi sia della Società sia del Direttore Generale), in linea con quanto previsto dal CCNL dei dirigenti del settore industria.

Si presenta di seguito il c.d. *pay mix* della *total compensation* maturata nell'esercizio 2025 dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale – inclusi i compensi per le cariche ricoperte nelle controllate – il cui dettaglio è esposto *infra sub* Sezione II, 1.4, considerando per la componente variabile di lungo periodo (piano di *stock grant*) il valore figurativo di competenza dell'anno 2025 (in merito al quale si veda *infra sub* punto 6)<sup>(1)</sup>.

**Fig. 1: Pay Mix Amministratore Delegato e Direttore Generale  
Esercizio 2025**



Si segnala infine che, in linea con quanto previsto dalle raccomandazioni contenute nel Codice di *Corporate Governance* per le società quotate, la Società ha ritenuto di regolare le condizioni per la cessazione della carica e/o della risoluzione del rapporto di lavoro dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

A tal riguardo, in caso di cessazione del rapporto con la Società, e in particolare di:

- > recesso della società dal rapporto di lavoro dirigenziale, con esclusione della sola ipotesi di licenziamento sorretto da giusta causa;
- > recesso del *manager* in caso di: i) revoca non sorretta da giusta causa, mancata rinomina, o mancato conferimento dei poteri e compiti concordati o riduzione degli stessi, in qualità di Amministratore Delegato di CIR; ii) cessazione, per qualsiasi ragione diversa dalla rinuncia e/o dalla revoca per giusta causa, dell'ufficio di amministratore e/o Amministratore Delegato di CIR; iii) giusta causa di dimissioni dal rapporto di lavoro dirigenziale con CIR, e/o giusta causa di rinuncia dall'ufficio di amministratore e/o Amministratore Delegato di CIR; iv) cambio di controllo rispetto a quello in essere al momento della stipula del contratto; v) inadempimento delle obbligazioni economiche stabilite contrattualmente;

si prevede: **(i)** la corresponsione di una indennità forfettaria lorda pari a due volte la remunerazione complessiva (intesa come somma della retribuzione fissa lorda percepita come dipendente alla data di cessazione, degli emolumenti fissi percepiti in qualità di amministratore alla data della cessazione e della media degli ultimi tre anni di quanto erogato a titolo di emolumento variabile annuale) e **(ii)** il mantenimento in suo favore delle *Units* attribuite dai Piani e non ancora maturate, ai sensi della facoltà

<sup>(1)</sup> Il pay mix esposto è quello del 2025, calcolato in base agli importi erogati e maturati nel 2025; per quanto concerne la componente variabile di medio-lungo termine (*stock grant*) si è considerato l'importo corrispondente al costo figurativo aziendale rilevato a conto economico in relazione a tutti i piani in essere di cui l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è beneficiario (tab. 1). Per l'anno 2026 è stato sottoposto a deliberazione della prossima Assemblea degli Azionisti il Piano 2026, e, qualora approvato, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, a propria discrezione e nel rispetto del documento informativo del Piano 2026, deciderà il numero di diritti da assegnare al Direttore Generale. Pertanto, allo stato non è possibile individuare con precisione il pay mix 2026.

di deroga prevista dal regolamento dei piani di *stock grant*, al fine di far sì che i piani mantengano tutta la loro efficacia quale strumento di incentivazione. <sup>(2)</sup>

#### 4. REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE

Il compenso annuale dei componenti dell'organo di controllo è stato determinato dall'Assemblea degli Azionisti in data 28 aprile 2023 per l'intera durata del mandato in misura fissa in base alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti e responsabilità loro attribuiti.

In aggiunta al compenso, ai componenti del Collegio Sindacale spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

Inoltre, in linea con le *best practices*, è prevista una polizza assicurativa Directors & Officers Liability ("D&O") a fronte della responsabilità civile verso terzi dei componenti di tale organo.

#### 5. REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La retribuzione dei Dirigenti con responsabilità strategiche consta delle seguenti componenti: **(i)** la retribuzione fissa; **(ii)** la retribuzione variabile annuale (MBO), legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* economica e finanziaria e di specifici obiettivi individuali, definiti dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Amministratore Delegato in maniera tale che il loro raggiungimento sia valutabile su basi oggettive; **(iii)** la partecipazione a piani di incentivazione di medio- lungo periodo (LTI) basati su azioni e specificamente piani di *stock grant*.

È previsto inoltre che gli stessi beneficino (in linea con gli altri dirigenti della Società) di: **(i)** indennità corrisposte dalla Società in caso di morte, invalidità, infortuni (anche extra-professionali) e malattia, **(ii)** assistenza sanitaria (erogata tramite una cassa di assistenza, a cui contribuiscono la Società ed i dirigenti beneficiari); **(iii)** una copertura previdenziale integrativa (alimentata da contributi sia della Società sia del Dirigente), in entrambi i casi in linea con quanto previsto dal CCNL dei dirigenti del settore industria; **(iv)** l'assegnazione di un'autovettura a uso promiscuo; **(v)** il programma di *welfare* aziendale.

Non vi sono accordi che regolino la risoluzione del rapporto di lavoro.

#### 6. CARATTERISTICHE DELLE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE

La Politica prevede due forme distinte di componenti variabili della remunerazione, ossia: **(i)** la componente variabile determinata su base annuale ("MBO"); **(ii)** la componente variabile di medio-lungo periodo ("LTI").

##### 6.1. Componente variabile determinata su base annuale ("MBO")

Il Consiglio di Amministrazione, coadiuvato dal Comitato Nomine e Remunerazione: **(i)** determina i valori della componente variabile annuale: il valore a *target*, il minimo, il massimo; **(ii)** definisce ogni anno gli obiettivi di *performance* per il conseguimento della componente variabile annuale della remunerazione alla luce dei piani industriali e dei piani ESG approvati dal Consiglio, garantendo in tal modo che essi siano coerenti con gli obiettivi del Gruppo nel medio e lungo periodo; **(iii)** definisce i criteri di maturazione della remunerazione variabile in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi; **(iv)** verifica il raggiungimento degli obiettivi definiti e il calcolo del compenso eventualmente maturato.

Gli obiettivi assegnati per l'esercizio 2026 sono i seguenti: **(i)** obiettivi di *performance* economica e finanziaria consolidata predeterminati, oggettivi e misurabili (EBITDA, Risultato Netto e *Free Cash Flow*) i cui valori a *target* sono basati sul *budget* del Gruppo; **(ii)** obiettivi diversi da quelli economico-finanziari predetti, inclusi obiettivi ESG (consistenti nei target identificati per l'esercizio nel Piano e Budget ESG

<sup>(2)</sup> Le pattuizioni che disciplinano la cessazione del rapporto con l'Amministratore Delegato e Direttore Generale non prevedono che l'indennità non sia corrisposta se la cessazione è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati, in quanto tale circostanza non è prevista dal contratto; tuttavia, poiché una parte della remunerazione è variabile e la formula di calcolo dell'indennità prevede che si tenga conto della remunerazione variabile effettivamente erogata negli ultimi tre anni, in caso di risultati obiettivamente inadeguati si può ragionevolmente ritenere che la remunerazione variabile si ridurrebbe e quindi anche l'importo dell'indennità.

2026-2028 del Gruppo CIR per la Società e per le principali controllate operative<sup>(3)</sup>, oggettivi, misurabili e verificabili a consuntivo rispetto ai valori a *target* approvati dal Consiglio di Amministrazione, nonché obiettivi strategici (inerenti alla gestione delle partecipazioni) predeterminati dal Consiglio di Amministrazione il cui raggiungimento viene valutato su basi oggettive.

Per quanto attiene all'Amministratore Delegato, gli obiettivi di *performance* diversi da quelli economico-finanziari per l'esercizio 2026 rappresentano il 40% della remunerazione variabile annuale a *target*.

Il Consiglio di Amministrazione valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi e definisce l'importo da erogare, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, sentito, per quanto attiene il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità, il Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità.

È prevista l'erogazione del 100% del compenso variabile al conseguimento del 100% degli obiettivi definiti; l'importo potrà variare tra un minimo dello 0% ed un massimo del 150% a seconda del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, secondo criteri di variazione predefiniti.

I compensi MBO maturano alla data di approvazione del bilancio dell'esercizio da parte dell'Assemblea degli Azionisti, subordinatamente alla sussistenza del rapporto di lavoro o di amministrazione (per l'Amministratore Delegato) con la Società a quella data.

Non è previsto ulteriore differimento temporale per l'erogazione in quanto il Consiglio di Amministrazione ritiene che il compenso variabile di medio-lungo periodo (v. *infra*), di per sé differito, abbia un peso sufficiente ad incentivare un orientamento verso politiche di gestione di medio e lungo termine.

Il Consiglio di Amministrazione cura che gli obiettivi fissati, e soprattutto il metodo con cui vengono valutati i risultati conseguiti, siano tali da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità e/o la capacità di generare profitto nel lungo termine.

Sono previsti inoltre meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile della remunerazione di breve termine (c.d. *claw-back*) che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, della remunerazione variabile versata, determinata sulla base di dati di bilancio che si rivelino errati.

Il Consiglio di Amministrazione potrà attribuire compensi *una tantum* all'Amministratore Delegato e/o al Dirigente con responsabilità strategiche in caso di operazioni o *performance* di natura non ordinaria che ritenga meritevoli di un compenso aggiuntivo. Tali compensi *una tantum* presuppongono che, preventivamente, il Consiglio di Amministrazione abbia: **(i)** assegnato all'Amministratore Delegato e/o al Dirigente con responsabilità strategiche un obiettivo di natura straordinaria; **(ii)** definito parametri e target misurabili di creazione di valore; **(iii)** fissato un importo di remunerazione *una tantum* a target, nonché i criteri di variazione dello stesso in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi.

## 6.2. Componente variabile di medio-lungo periodo ("LTI")

Lo strumento prescelto per la componente variabile di medio-lungo periodo (LTI) è costituito da piani di *stock grant* e, con particolare riferimento alla Politica 2026, dal **Piano Stock Grant 2026** che viene sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio d'esercizio 2025.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che i piani di incentivazione basati sulla maturazione condizionata di diritti all'assegnazione gratuita di Azioni nel medio-lungo termine rappresentino lo strumento più efficace e che meglio risponde agli interessi della Società e del Gruppo, per le seguenti ragioni:

- > innanzitutto, si tratta di una modalità di incentivazione che comporta un corrispettivo differito su un arco temporale congruo, tenendo conto che il Piano 2026 prevede un periodo (dalla Data di Attribuzione) di 2 anni prima dell'inizio della maturazione delle *Units*, un successivo periodo di quasi 3 anni di progressiva maturazione delle stesse (dodici *tranches* pari a un dodicesimo del totale

<sup>(3)</sup> A titolo di esempio obiettivi di riduzione dell'"energy intensity", evoluzione dell'"energy mix", formazione impartita al personale etc., dettagliati nella Rendicontazione di Sostenibilità 2025.

che maturano con cadenza trimestrale, sussistendone le altre condizioni, v. *infra*) ed infine un periodo di *Minimum Holding* di 6 anni (dalla Data di Attribuzione), per una parte delle Azioni assegnate. Il *mix* tra il periodo di maturazione (che avviene su un arco temporale complessivo di cinque anni) e il periodo di *Minimum Holding*, rende questo strumento un incentivo chiaramente orientato a stimolare il perseguimento di obiettivi di medio e di lungo termine;

- > inoltre, la maturazione dei diritti, nell'arco temporale indicato, è condizionata alla permanenza dei Beneficiari nel Gruppo, rafforzando il legame del personale direttivo con l'azienda e favorendo il consolidamento di figure professionali con esperienza, che costituisce uno dei principali punti di forza per la Società;
- > infine, l'entità del beneficio dipenderà dalla creazione di valore nell'arco temporale di medio-lungo termine in quanto: **(i)** vengono assegnate Azioni della Società e pertanto la sua entità dipenderà dal valore dell'azione al momento dell'assegnazione e **(ii)** la maturazione dei diritti è condizionata in larga misura, oltre che al decorrere dei termini temporali, anche al raggiungimento di obiettivi di creazione di valore, misurati in base al valore dell'Azione.

Si precisa che la parte prevalente del Piano ha un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento delle azioni attribuite di circa 4 anni, rispetto ai 5 anni raccomandati dal Codice di Borsa Italiana, in quanto la Società ritiene che tale condizione sia sufficiente a garantire un concreto allineamento con gli interessi di lungo termine degli azionisti, anche in considerazione della natura dell'attività della Società stessa.

Il Piano di *Stock Grant 2026*, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, prevede quanto segue:

- > vengono attribuite *Units*, gratuite e non trasferibili *inter vivos*, ciascuna delle quali può dar luogo al diritto all'assegnazione a titolo gratuito di una Azione, di due categorie:
  - «*Time based Units*», la cui maturazione è subordinata al permanere del rapporto di lavoro per il predetto periodo;
  - «*Performance Units*», in numero almeno pari al 50% del totale delle *Units* attribuite, la cui maturazione è subordinata, oltre che al decorrere dei termini temporali, anche al raggiungimento di obiettivi di *performance* borsistica dell'Azione rispetto all'indice FTSE Italia Mid Cap;
- > le *Units* maturate devono comunque essere esercitate entro il termine ultimo del decimo anniversario dalla Data di Attribuzione;
- > fermo quanto precisato in merito all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa, il beneficiario mantiene la titolarità delle *Units* già maturate e perde la titolarità di quelle non ancora maturate al momento della cessazione del rapporto, con la sola eccezione del caso di decesso del beneficiario, che comporta il trasferimento agli eredi della titolarità di tutte le *Units*, quelle già maturate e quelle non ancora maturate. Fermo quanto precede, è facoltà del Consiglio di Amministrazione, a suo discrezionale ed insindacabile giudizio, consentire ad uno o più dei beneficiari la conservazione dei diritti derivanti dal Piano anche in ipotesi in cui gli stessi verrebbero meno, ed in particolare il mantenimento, parziale o totale, delle *Units* non ancora maturate alla data della cessazione;
- > il Beneficiario si impegna a detenere continuativamente, sino al sesto anniversario dalla Data di Attribuzione, un numero di Azioni almeno pari al 10% di quelle assegnate (c.d. *Minimum Holding*). Durante tale periodo, le Azioni saranno, pertanto, soggette a tale vincolo di inalienabilità, salvo diversa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.

## 7. CIRCOSTANZE ECCEZIONALI CHE CONSENTONO DI DEROGARE ALLA POLITICA

Il Consiglio di Amministrazione, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, può derogare agli elementi della presente Politica 2026 temporaneamente e in presenza di circostanze eccezionali, da intendersi, nel rispetto dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, come situazioni nelle quali la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, ovvero in caso di operazioni o *performance* di natura straordinaria che il Consiglio di Amministrazione ritenga meritevoli di un compenso aggiuntivo, seppure per la loro eccezionalità e

imprevedibilità non abbiano formato oggetto di inclusione negli obiettivi straordinari preventivamente assegnati.

Le deroghe alla Politica sono specificamente valutate dal Consiglio di Amministrazione alla luce dei pareri del Comitato Nomine e Remunerazione e dal Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate, nel rispetto della Disciplina per le Operazioni con Parti Correlate della Società *pro-tempore* vigente.

## SEZIONE II - RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2025

### PRIMA PARTE

Nella presente Sezione II- PRIMA PARTE viene fornita una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e i compensi effettivamente corrisposti nell'esercizio 2025 ai Componenti del Consiglio di Amministrazione (ivi incluso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale) e del Collegio Sindacale nonché ai Dirigenti con responsabilità strategiche della Società.

#### 1. RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI DELLA REMUNERAZIONE

##### 1.1. Componenti del Consiglio di Amministrazione

Nell'esercizio 2025, tutti gli amministratori hanno ricevuto un emolumento fisso annuale lordo di € 20.000, determinato dall'Assemblea degli Azionisti in data 28 aprile 2023.

I componenti del Consiglio di Amministrazione (ad esclusione dell'Amministratore Delegato) non percepiscono compensi variabili.

##### 1.2. Membri dei Comitati

Per l'esercizio 2025, agli amministratori che sono anche membri del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, è stato attribuito un compenso fisso lordo annuo di € 20.000 per il Presidente e € 15.000 per i restanti membri.

Per l'esercizio 2025, agli amministratori che sono anche membri del Comitato Nomine e Remunerazione, è stato attribuito un compenso fisso lordo annuo di € 15.000 per il Presidente e € 10.000 per i restanti membri.

Per l'esercizio 2025, agli amministratori che sono anche membri del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate è stato attribuito un compenso fisso lordo annuo di € 5.000.

##### 1.3. Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Dr. Rodolfo De Benedetti, ha ricevuto i seguenti compensi:

- > compensi fissi per complessivi € 1.700.000, composti come segue: **(i)** il predetto emolumento fisso lordo pari a € 20.000 per la carica di amministratore della Società; **(ii)** un emolumento fisso lordo di € 1.660.000 per la carica di Presidente della Società; e **(iii)** un emolumento fisso lordo per la carica di amministratore della controllata Sogefi S.p.A. di € 20.000;
- > un compenso di € 165.000 a titolo di trattamento di fine mandato sotto forma di premio assicurativo versato dalla Società ad una polizza ("*contratto collettivo di capitalizzazione a capitale rivalutabile e a premio unico per l'investimento dell'accantonamento del trattamento di fine collaborazione*") di cui il Presidente è beneficiario e le cui prestazioni saranno erogate solo al momento della cessazione;
- > benefici non monetari per € 52.268, corrispondenti a polizze vita, invalidità, infortuni e malattia, assistenza sanitaria e all'assegnazione di due vetture a uso promiscuo.

##### 1.4. Amministratore Delegato e Direttore Generale

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale, Dr.ssa Monica Mondardini, ha ricevuto/maturato i seguenti compensi:

- > compensi fissi per complessivi € 1.420.594, composti come segue: **(i)** il predetto emolumento fisso lordo pari a € 20.000 per la carica di amministratore della Società; **(ii)** una retribuzione annuale lorda quale Direttore Generale e Dirigente della Società pari a € 700.594; **(iii)** un importo di € 400.000 quale componente fissa dell'emolumento per la carica di Amministratore Delegato della Società e **(iv)** un emolumento fisso lordo per la carica di Presidente esecutivo della controllata Sogefi S.p.A. di € 300.000;

- > un importo di € 481.472 quale componente variabile dell'emolumento per la carica di Amministratore Delegato della Società (MBO), in considerazione del superamento degli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2025, da confermarsi subordinatamente all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del Progetto di Bilancio e la conseguente conferma del Bilancio Consolidato, e un compenso lordo aggiuntivo straordinario per un importo pari a € 360.000.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale è inoltre uno dei beneficiari dei piani di compensi basati su strumenti finanziari di medio-lungo periodo (*i.e.*, i diversi piani di *stock grant* succedutisi negli anni); sui diritti attribuiti e maturati dall'Amministratore Delegato e Direttore generale si rinvia alla Tabella 3A.

Infine, in materia di *fringe benefit*, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale beneficia di coperture assicurative e di assistenza sanitaria in linea con le previsioni dell'applicabile Contratto Nazionale di Lavoro Dirigenti Industriali e con la *policy* di CIR, il cui valore, secondo un criterio di imponibilità fiscale (cfr. Tabella 3A, SCHEMA N. 7-BIS, Regolamento Emittenti) è nullo.

Per il *pay mix* dei compensi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale si veda la Sezione I, punto 3.3.

### 1.5. Collegio Sindacale

Al presidente del Collegio Sindacale è stato attribuito un compenso fisso lordo annuale pari a € 55.000, come definito dall'Assemblea degli Azionisti in data 28 aprile 2023.

Ai sindaci effettivi è stato attribuito un compenso fisso lordo annuale pari a € 35.000, come definito dall'Assemblea degli Azionisti in data 28 aprile 2023.

### 1.6. Dirigenti con responsabilità strategiche

I Dirigenti con responsabilità strategiche hanno ricevuto/maturato i seguenti compensi:

- > una retribuzione fissa lorda annuale di € 354.944;
- > un importo di € 35.799 quale componente variabile della retribuzione (MBO), in considerazione del superamento degli obiettivi economico-finanziari e non, da confermarsi subordinatamente all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del Progetto di Bilancio e la conseguente conferma del Bilancio Consolidato;
- > benefici non monetari per € 15.457 corrispondenti all'autovettura ad uso promiscuo e al programma di *welfare* aziendale.

I Dirigenti con responsabilità strategiche sono inoltre beneficiari dei piani di compensi basati su strumenti finanziari (*i.e.*, i diversi piani di *stock grant* succedutisi negli anni); sui diritti attribuiti e maturati dai Dirigenti con responsabilità strategiche si rinvia alla Tabella 3A.

Infine, in materia di *fringe benefit*, i Dirigenti con responsabilità strategiche beneficiano di coperture assicurative e di assistenza sanitaria in linea con le previsioni dell'applicabile Contratto Nazionale di Lavoro Dirigenti Industriali e con la *policy* di CIR, il cui valore, secondo un criterio di imponibilità fiscale (cfr. Tabella 3A, SCHEMA N. 7-BIS, Regolamento Emittenti) è nullo.

### 1.7. Attribuzione di indennità per scioglimento anticipato del rapporto

Nel corso del 2025, con riferimento agli amministratori, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche: **(i)** non sono stati stipulati nuovi accordi che prevedano indennità in caso di cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro; **(ii)** non sono state corrisposte indennità e/o altri benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro; **(iii)** non sono stati stipulati accordi che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico o contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto; **(iv)** non sono stati stipulati accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

## 2. ALTRE INFORMAZIONI

### 2.1. Deroghe alla Politica di Remunerazione nel corso dell'esercizio

Nel primo trimestre 2026, a valere sull'esercizio 2025, previo parere favorevole del Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate e del Comitato Nomine e Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha riconosciuto all'Amministratore Delegato un compenso aggiuntivo di € 360.000, per il contributo offerto nel contesto dell'operazione di acquisizione da F2i della quota di minoranza di KOS, in considerazione dei significativi positivi effetti per la Società.

## 2.2. Applicazione di meccanismi di *malus* o *claw-back*

Nel corso del 2025 non si sono verificate circostanze che avrebbero potuto determinare l'applicazione dei meccanismi di *claw-back*.

## 2.3. Remunerazione, risultati e remunerazione media dei dipendenti

Si precisa che la natura di  *Holding*  di partecipazioni e il profilo della Società rendono poco significativi i confronti in oggetto.

In particolare, si ritiene che l'analisi del dato delle remunerazioni medie effettuata sul perimetro di Gruppo, e non solo sulla Società, non costituisca un valido indicatore di confronto, posto che la composizione dei dipendenti del Gruppo prevede una componente significativa degli organici in paesi con livelli retributivi totalmente disallineati rispetto a quelli italiani.

Per quanto riguarda l'analisi dell'evoluzione delle remunerazioni dei soggetti interessati dalla Politica, in relazione con l'evoluzione della retribuzione media dei dipendenti della Società, si segnala che le remunerazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione sono rimaste costanti, mentre quelle dei dipendenti hanno recepito gli eventuali incrementi del contratto collettivo, nonché alcuni incrementi di merito.

Per quanto infine riguarda il confronto tra l'evoluzione delle remunerazioni, così come precedentemente descritta, e quella dei risultati del Gruppo, si riporta qui di seguito il risultato netto del Gruppo nel corso degli ultimi cinque anni.

<i>(importi in migliaia di euro)</i>	<b>Risultato netto consolidato Gruppo CIR</b>				
	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
Utile/(Perdita)	17.981	(257)	32.792	132.179	28.426

## 2.4. Informazioni su come si è tenuto conto del voto espresso dall'assemblea sulla seconda sezione della Politica dell'esercizio precedente

Si veda sopra *sub* Sezione I, punto 2.

## SECONDA PARTE

Si riportano di seguito i compensi corrisposti nell'esercizio 2025 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, includendo nominativamente tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto la carica.

**Tabella 1: Compensi corrisposti ai (o maturati dai) componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche in carica**

Cognome e Nome	Carica in CIR S.p.A.	Periodo per cui è stata ricoperta la carica 2025	Scadenza della carica	Società che redige il bilancio e controllate e collegate	Compensi Fissi (€)	Compensi per comitati (€)	Compensi variabili (non equity)		Benefici non monetari (€)	Altri compensi (€)	Totale	Fair value dei compensi equity (€) (10)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (€)
							Bonus e altri incentivi (€)	Partec. agli utili(€)					
DE BENEDETTI RODOLFO (1)	<b>Presidente</b>	1.1-31.12	Approvazione bilancio 2025	CIR S.p.A.	1.680.000				52.268	165.000	<b>1.897.268</b>		
				Sogefi S.p.A.	20.000							<b>20.000</b>	
				<b>Totale</b>	<b>1.700.000</b>				<b>52.268</b>	<b>165.000</b>	<b>1.917.268</b>		
MONDARDINI MONICA (2)	<b>Amm. Delegato Direttore Generale</b>	1.1-31.12	Approvazione bilancio 2025	CIR S.p.A.	1.120.594		841.472				<b>1.962.066</b>	1.155.900	
				Sogefi S.p.A.	300.000							<b>300.000</b>	
				<b>Totale</b>	<b>1.420.594</b>		<b>841.472</b>				<b>2.262.066</b>	<b>1.155.900</b>	
BERTHERAT PHILIPPE (3) (4)	<b>Consigliere</b>	1.1-31.12	Approvazione bilancio 2025	CIR S.p.A.	20.000	15.000					<b>35.000</b>		
DE BENEDETTI EDOARDO (3)	<b>Consigliere</b>	1.1-31.12	Approvazione bilancio 2025	CIR S.p.A.	20.000						<b>20.000</b>		
DE BENEDETTI MARCO (3)	<b>Consigliere</b>	1.1-31.12	Approvazione bilancio 2025	CIR S.p.A.	20.000						<b>20.000</b>		
NIZZI TOMMASO (3) (5)	<b>Consigliere</b>	1.1-31.12	Approvazione bilancio 2025	CIR S.p.A.	20.000	20.000					<b>40.000</b>		
OLIVERI ELISABETTA (3) (6)	<b>Consigliere</b>	1.1-31.12	Approvazione bilancio 2025	CIR S.p.A.	20.000	15.000					<b>35.000</b>		
PASINELLI FRANCESCA (3) (7)	<b>Consigliere</b>	1.1-31.12	Approvazione bilancio 2025	CIR S.p.A.	20.000	20.000					<b>40.000</b>		
PORCARI MARIA SERENA (3) (8)	<b>Consigliere</b>	1.1-31.12	Approvazione bilancio 2025	CIR S.p.A.	20.000	30.000					<b>50.000</b>		
BARBARA GIOVANNI	<b>Presidente Collegio Sindacale</b>	1.1-31.12	Approvazione bilancio 2025	CIR S.p.A.	55.000						<b>55.000</b>		
MANTEGAZZA FRANCESCO	<b>Sindaco effettivo</b>	1.1-31.12	Approvazione bilancio 2025	CIR S.p.A.	35.000						<b>35.000</b>		
GNUDI MARIA-MADDALENA	<b>Sindaco effettivo</b>	1.1-31.12	Approvazione bilancio 2025	CIR S.p.A.	35.000						<b>35.000</b>		
(9)	<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	1.1-31.12		CIR S.p.A.	354.944		35.799		3.457	12.000	<b>406.200</b>	207.553	

**NOTE ALLA TABELLA**

- (1) Dott. Rodolfo De Benedetti- Presidente - I compensi fissi ricevuti dalla Società che redige il bilancio sono così composti: €20.000 quale compenso deliberato dall'Assemblea degli azionisti per la carica di Consigliere e € 1.660.000 quale compenso per la carica di Presidente, ex art. 2389, comma 3, codice civile; per i benefici non monetari e gli altri compensi, si veda Sezione II, punto 1.3.
- (2) Dott.ssa Monica Mondardini- Amministratore Delegato e Direttore generale - i compensi fissi ricevuti dalla Società che redige il bilancio sono così composti: una retribuzione annuale lorda quale Direttore Generale e Dirigente della Società pari a € 700.594; €20.000 quale compenso deliberato dall'Assemblea degli azionisti per la carica di Consigliere e € 400.000 quale compenso per la carica di Amministratore Delegato, ex art. 2389, comma 3, codice civile; un compenso aggiuntivo pari a € 360.000 deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 9 marzo 2026 in virtù della carica di Amministratore Delegato; un emolumento variabile annuale stimato per il 2025 in € 481.472 corrisposto in virtù della carica di Amministratore Delegato; per ulteriori informazioni, si veda Sezione II, punto 1.4.
- (3) Per tutti gli Amministratori, eccetto il Presidente e l'Amministratore Delegato, i compensi fissi corrispondono al compenso lordo annuale deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 28 aprile 2023 pari a € 20.000, *pro-rata temporis*.
- (4) Dott. Bertherat Philippe: Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e membro del Comitato Nomine e Remunerazione.
- (5) Dott. Tommaso Nizzi: membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate
- (6) Ing. Oliveri Elisabetta: membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità
- (7) Dott.ssa Pasinelli Francesca: Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione e membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate
- (8) Dott.ssa Porcari Francesca: Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e membro del Comitato Nomine e Remunerazione
- (9) Dirigenti con responsabilità strategiche - I compensi fissi ricevuti dalla Società che redige il bilancio si riferiscono alla retribuzione annuale lorda quale Dirigente della Società; per i benefici non monetari e gli altri compensi, si veda Sezione II, punto 1.6.
- (10) Fair value dei compensi equity: trattasi del costo figurativo aziendale rilevato a conto economico tra i costi del personale, con contropartita ad apposita riserva di patrimonio netto; valori contabili IAS non percepiti e al momento potenziali.

**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 agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

		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 attribuibili	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
Cognome e Nome	Carica ricoperta	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione (valore teorico: v. nota) (importi in migliaia di euro)	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 (valore teorico: v. nota) (importi in migliaia di euro)	
MONDARDINI MONICA	AD/DG	2018	stock grant 2.540.136	dal 27/04/2018 al 31/01/2022							500.000		--	
MONDARDINI MONICA	AD/DG	2019	stock grant 2.502.316	dal 29/04/2019 al 31/01/2023							1.251.158		--	
MONDARDINI MONICA	AD/DG	2020	stock grant 2.900.407	dal 08/06/2020 al 31/01/2024							1.450.204		--	
MONDARDINI MONICA	AD/DG	2021	stock grant 2.785.284	dal 30/04/2021 al 31/01/2026							2.205.016		60	
	DRS	2021	stock grant 140.000	dal 30/04/2021 al 31/01/2026							--		14	
MONDARDINI MONICA	AD/DG	2022	stock grant 3.284.799	dal 29/04/2022 al 31/01/2027							1.916.133		167	
	DRS	2022	stock grant 100.000	dal 29/04/2022 al 31/01/2027							--		35	
MONDARDINI MONICA	AD/DG	2023	stock grant 3.523.080	dal 28/04/2023 al 31/01/2028							880.770		311	
	DRS	2023	stock grant 107.254	dal 28/04/2023 al 31/01/2028							--		65	
MONDARDINI MONICA	AD/DG	2024	stock grant 2.352.413	dal 29/04/2024 al 31/01/2029							--		366	

		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 attribuibili	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
Cognome e Nome	Carica ricoperta	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione (valore teorico: v. nota) (importi in migliaia di euro)	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 (valore teorico: v. nota) (importi in migliaia di euro)	
	DRS	2024	stock grant 100.000	dal 28/04/2023 al 31/01/2028							--		81	
MONDARDINI MONICA	AD/DG	2025			stock grant 2.470.488	1.175	dal 28/04/2025 al 31/01/2030	28/04/2025	0,562		--		252	
	DRS	2025			stock grant 120.000	57	dal 28/04/2025 al 31/01/2030	28/04/2025	0,562		--		12	

**DRS:** Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(5) Costo figurativo aziendale di tutto il piano assegnato, determinato al momento dell'assegnazione

(9) Units cancellate in quanto non si è verificata la condizione di performance entro il limite temporale massimo

(10) Totale Units maturate ed attribuibili alla fine dell'esercizio

(12) Costo figurativo aziendale di competenza del periodo (rilevato a conto economico tra i costi del personale, con contropartita ad apposita riserva di patrimonio netto)

### Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategica

(in euro)

A	B	Società che redige il bilancio	(2)			(3)			(4)	Note
			Bonus dell'anno 2025 (*)			Bonus di anni precedenti (**)				
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogati	Ancora differiti		
MONDARDINI MONICA	<b>Amministratore Delegato e Direttore Generale</b>	CIR S.p.A.	-	481.472	30/04/2026	-	558.638	--	-	-
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE		CIR S.p.A.	-	35.799	30/04/2026	-	78.055	-	-	-

(\*) Il bonus dell'anno 2025 della Dott.ssa Monica Mondardini- Amministratore Delegato e Direttore generale - verrà erogato nel corso del 2026 dopo l'approvazione del bilancio 2025 da parte dell'Assemblea degli Azionisti. Il bonus dell'anno 2025 dei Dirigenti con responsabilità strategiche verrà erogato nel corso del 2026 dopo l'approvazione del bilancio 2025 da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

(\*\*) Bonus dell'anno 2024 erogato nel corso del 2025 a seguito dell'approvazione del bilancio 2024 da parte dell'Assemblea degli Azionisti avvenuta in data 28 aprile 2025.

## PARTECIPAZIONI

Ai sensi del quarto comma dell'art. 84-quarter del Regolamento Emittenti si riportano in allegato in calce alla presente Relazione le partecipazioni detenute, nella Società o in sue controllate, da amministratori, sindaci e Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro soci, dalle comunicazioni ricevute o da altre informazioni acquisite dagli stessi amministratori, sindaci e Dirigenti con responsabilità strategiche (tabelle 1 e 2 dello schema n. 7-ter del Regolamento Emittenti).

Cognome e nome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Società partecipata	Numero di azioni possedute al 31 dicembre 2024	Numero di azioni Acquistate nell'esercizio 2025	Numero di azioni vendute nell'esercizio 2025	Numero di azioni possedute al 31 dicembre 2025	Note
DE BENEDETTI Rodolfo	Presidente	1.1-31.12	CIR S.p.A.	14.108.882	3.054	2.391.741	14.108.882	(1)
MONDARDINI Monica	Amministratore Delegato e Direttore Generale	1.1-31.12	CIR S.p.A.	--	928.827	928.827	--	
BERTHERAT Philippe	Consigliere	1.1-31.12	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
DE BENEDETTI Edoardo	Consigliere	1.1-31.12	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
DE BENEDETTI Marco	Consigliere	1.1-31.12	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
NIZZI Tommaso	Consigliere	1.1-31.12	CIR S.p.A.	160.824	--	--	160.824	(2)
OLIVERI Elisabetta	Consigliere	1.1-31.12	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
PASINELLI Francesca	Consigliere	1.1-31.12	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
PORCARI Maria Serena	Consigliere	1.1-31.12	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
BARBARA Giovanni	Presidente Collegio Sindacale	1.1-31.12	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
GNUDI Maria Maddalena	Sindaco Effettivo	1.1-31.12	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
MANTEGAZZA Francesco	Sindaco Effettivo	1.1-31.12	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
	Dirigenti con responsabilità strategiche	1.1-31.12	CIR S.p.A.	84.321	548.148	523.081	109.388	

### NOTE

- (1) Le azioni al 31 dicembre 2025 sono possedute tutte a titolo di proprietà di cui: 431.450 direttamente e indirettamente n. 9.656.688 azioni tramite la Rodolfo De Benedetti Società Semplice e n. 4.020.744 azioni tramite la Rodolfo De Benedetti S.r.l.
- (2) Le azioni al 31 dicembre 2025 sono possedute tutte a titolo di proprietà di cui: n. 30.413 direttamente e indirettamente n. 130.411 azioni tramite La Collina S.r.l.