

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Assemblea dei Soci del 28 aprile 2026

Esercizio 2026

predisposta ai sensi dell'art. 123-ter, D.Lgs. 58/1998 e successive modifiche, nonché dell'art. 84-quater e secondo gli Schemi nn. 7-bis e 7-ter dell'Allegato 3A del Regolamento adottato con Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, e successive modifiche.

INDICE

INDICE

PREMESSA

GLOSSARIO

SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE

1. INTRODUZIONE.....

- a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di remunerazione, specificando i rispettivi ruoli, nonché organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica
- b) Eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia; composizione, competenze e modalità di funzionamento di tale comitato.....
- c) Compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti della Società.....
- d) Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di remunerazione
- e) Finalità perseguite con la Politica di remunerazione, principi che ne sono alla base, durata e ed eventuali cambiamenti della Politica di remunerazione da ultimo sottoposta all’Assemblea degli Azionisti
- f) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all’indicazione della relativa proporzione nell’ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo
- g) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari
- h) Descrizione degli obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari, tenendo conto dei criteri relativi alla responsabilità d’impresa in base ai quali vengono assegnate le componenti
- i) Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* alla base dell’assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione e misura della componente variabile di cui è prevista l’erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi
- j) Informazioni volte ad evidenziare il contributo della Politica di remunerazione, in particolare della Politica in materia di componenti variabili, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine della società e alla sostenibilità
- k) Termini di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*) ed eventuali sistemi di pagamento differito e meccanismi di correzione *ex post* della variabile (*malus* o *claw back*)
- l) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione
- m) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

- n) Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie
- o) 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, vice presidente, etc.)
- p) Eventuali politiche retributive utilizzate come riferimento
- q) Deroghe per circostanze eccezionali

2. Compensi dei componenti del Collegio sindacale

SEZIONE II – COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2025 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, E DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

A) PRIMA PARTE

1.1 Voci che compongono la remunerazione

1.2 Attribuzione di indennità e/o benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro

1.3 Deroghe applicate alla Politica

1.4 Applicazione di meccanismi di correzione *ex post* (*claw-back* e/o *malus*)

1.5 Variazione della retribuzione e informazioni di confronto

1.6 Voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti sulla presente Sezione II dell'esercizio precedente

B) PARTE SECONDA – TABELLE

TABELLA 1 di cui allo Schema n. 7-bis: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 1 di cui allo Schema n. 7-bis: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 2: Stock option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, al direttore generale e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 3B di cui allo Schema n. 7-bis: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 1 di cui allo Schema n. 7-ter: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

SEZIONE I

PREMESSA

Enervit S.p.A. (la “Società”) è una società attiva nel mercato dell’integrazione alimentare sportiva e nella nutrizione funzionale attraverso la ricerca, lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di alimenti ed integratori per chi pratica sport ed è attento al proprio benessere.

La presente Relazione è stata predisposta ai sensi dell’art. 123-ter del TUF, nonché ai sensi dell’art. 84-quater e secondo gli Schemi nn. 7-bis e 7-ter dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

La Relazione è stata approvata il 12 marzo 2026 dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio sindacale, e viene sottoposta all’approvazione dell’Assemblea degli Azionisti convocata per il 28 aprile 2026, per approvare, tra l’altro, il bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2025.

A tal fine, ai sensi dell’art. 84-quater del Regolamento Emittenti, la Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale della Società e pubblicata sul sito *internet* di quest’ultima nella sezione “*Investor Relations/Corporate Governance*”, nonché sul meccanismo di stoccaggio centralizzato denominato “eMarket STORAGE”, consultabile all’indirizzo www.emarketstorage.it, almeno ventun giorni prima della data della predetta Assemblea.

SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE

1. INTRODUZIONE

La Società definisce e applica una Politica di Remunerazione degli Amministratori, dei componenti del Collegio sindacale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche funzionale al perseguimento degli interessi della Società, dei suoi azionisti e dei suoi dipendenti, tenendo conto della necessità di disporre, trattenerne e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richiesta dal ruolo ricoperto nella Società.

La definizione della Politica è il risultato di un processo nel quale rivestono un ruolo centrale l’Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Comitato per la Remunerazione.

a) **Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di remunerazione, specificando i rispettivi ruoli, nonché organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica**

Gli organi sociali coinvolti nel processo di determinazione della remunerazione sono:

(i) **l’Assemblea degli Azionisti**, che:

- determina, all’atto della nomina, il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione (anche mediante determinazione di un importo complessivo stabilito ai sensi dell’art. 2389, terzo comma, c.c.) e del Collegio sindacale;
- delibera con efficacia vincolante, ai sensi dell’art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF, in senso favorevole o contrario sulla Politica di remunerazione. L’esito di tale deliberazione viene reso noto al mercato, ai sensi dell’art. 125-quater, comma 2, del TUF. Inoltre, esprime il proprio voto non vincolante sulla Sezione II della Relazione,

- che fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e illustra analiticamente i compensi corrisposti nel corso dell'esercizio;
- riceve adeguata informativa dal Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione delle politiche retributive;
 - delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF;
- (ii) **il Consiglio di Amministrazione**, che:
- costituisce al proprio interno il Comitato per la Remunerazione;
 - determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari incarichi, previo parere favorevole del Collegio sindacale;
 - elabora, su proposta del Comitato per la Remunerazione, attraverso una procedura trasparente, la Politica (come illustrata nella presente Relazione);
 - assicura che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella Politica, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione;
 - valuta periodicamente l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica di remunerazione, monitorando l'esecuzione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione stesso in tema di remunerazione e valutando l'effettivo raggiungimento di eventuali *target di performance*;
 - approva la Relazione sulla remunerazione, ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF, da pubblicarsi almeno ventun giorni prima dell'Assemblea degli Azionisti convocata per deliberare sul punto;
 - riferisce agli Azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni;
 - delibera sui progetti di eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea degli Azionisti;
 - attua eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, su delega dell'Assemblea degli Azionisti;
- (iii) **il Comitato per la Remunerazione** che:
- coadiuva il Consiglio nell'elaborazione della Politica;
 - valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
 - monitora la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
 - presenta proposte o esprime pareri sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;

- riferisce agli Azionisti in sede di Assemblea sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni, mediante la presente Relazione.

Per ulteriori informazioni circa le competenze e le funzioni del Comitato si rinvia al successivo paragrafo b);

(iv) gli **Amministratori Delegati**, che:

- coadiuvano il Consiglio di Amministrazione nella elaborazione delle proposte sulla fissazione degli obiettivi di *performance* al raggiungimento dei quali fare conseguire la corresponsione dell'eventuale componente variabile della remunerazione di Dirigenti con responsabilità strategiche;
- sottopongono al Consiglio di Amministrazione i progetti per eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari e formula proposte per la loro corretta attuazione, per quanto di sua competenza;
- forniscono al Consiglio di Amministrazione ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica, con particolare riguardo a eventuali Direttori generali e/o Dirigenti con responsabilità strategiche;
- attua la Politica di remunerazione;

(v) il **Collegio sindacale**, che formula i pareri richiesti dalla legge e, in particolare, esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari incarichi, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., verificando la coerenza di tali proposte con la Politica di remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio sindacale e il Comitato sono responsabili della corretta attuazione della Politica e vigilano affinché alla medesima sia data adeguata esecuzione.

b) Eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia; composizione, competenze e modalità di funzionamento di tale comitato

Composizione del Comitato

Il Comitato per la Remunerazione, nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società del 9 maggio 2023, è composto da **Ciro Piero Cornelli**, Presidente e Consigliere Indipendente, **Roberta Di Vieto**, Consigliere Indipendente, e **Maurizio Cereda**, Consigliere.

Il Comitato per la Remunerazione, secondo quanto previsto dal regolamento interno: a) propone il trattamento economico degli Amministratori Delegati e degli eventuali altri Amministratori che rivestono particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale ove ciò sia richiesto ai sensi dell'art. 2389 c.c., monitorando l'applicazione delle decisioni assunte; b) valuta le proposte degli Amministratori Delegati relative ai criteri generali di remunerazione e di incentivazione, oltre che dei piani e dei sistemi di sviluppo manageriale, dei dirigenti della Società con responsabilità strategiche. Il Comitato per la Remunerazione si è riunito per (i) proporre al Consiglio di Amministrazione la relazione sulla politica generale di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, per l'esercizio 2026 (ii) formulare al Consiglio di Amministrazione la proposta per il compenso degli amministratori investiti di particolari cariche per l'esercizio 2026, (iii) valutare le proposte degli amministratori delegati per la remunerazione variabile dei dirigenti con responsabilità strategiche per l'esercizio 2026. Il Comitato ha, inoltre, verificato il raggiungimento

degli obiettivi di performance per l'esercizio 2025 (i) per quanto riguarda la remunerazione variabile degli Amministratori Delegati Alberto Sorbini e Giuseppe Sorbini e (ii) per quanto riguarda la remunerazione variabile dei dirigenti con responsabilità strategiche. I risultati conseguiti hanno determinato il raggiungimento dei bonus nella misura pari a € 130.000 per ciascuno degli Amministratori Delegati Alberto Sorbini e Giuseppe Sorbini, ad € 159.000 cumulativi, per i dirigenti con responsabilità strategica.

c) Compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti della Società

Nella determinazione della Politica di Remunerazione si è tenuto conto dei compensi e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società, e, in particolare, il criterio per la definizione del pacchetto economico, che è parametrato:

- (i) alla specializzazione professionale;
- (ii) al ruolo organizzativo ricoperto; e
- (iii) alle responsabilità,

mira, tra l'altro, a determinare le remunerazioni dei componenti degli organi sociali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in modo armonico e coerente con le condizioni di lavoro dei dipendenti, evitando di generare situazioni di squilibrio ingiustificato.

d) Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di remunerazione

La Politica è stata predisposta senza il coinvolgimento di esperti indipendenti.

e) Finalità perseguite con la Politica di remunerazione, principi che ne sono alla base, durata ed eventuali cambiamenti della Politica di remunerazione da ultimo sottoposta all'Assemblea degli Azionisti

La Politica di Remunerazione contribuisce alla strategia aziendale ed è volta ad attrarre e motivare risorse professionali qualificate per il perseguimento degli obiettivi della Società, nonché a incentivare la permanenza di tali risorse. Inoltre, nell'ottica di accrescere il valore della Società, la Politica di Remunerazione si prefigge di allineare gli interessi del management con quelli di medio-lungo periodo degli azionisti.

La Politica è stata predisposta, mediante un processo chiaro e trasparente, sulla base dei seguenti principi:

- i) il bilanciamento della componente fissa e della componente variabile della remunerazione in funzione degli obiettivi strategici, tenuto anche conto del settore di attività in cui esso opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- ii) la coerenza della remunerazione complessiva rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità;
- iii) gli obiettivi di performance – ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili – come meglio precisato più avanti, sono misurabili e collegati alla finalità di creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- iv) la componente fissa della retribuzione è sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche nel caso di mancata realizzazione degli obiettivi fissati per l'ottenimento della componente variabile.

La Politica di remunerazione persegue, tra l'altro, l'allineamento tra gli interessi degli Amministratori

e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e, al contempo, il conseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. Ciò anche mediante l'adozione di forme di retribuzione incentivanti, in danaro o basate su strumenti finanziari, collegate ad obiettivi di performance aziendali, che tengano conto dei rischi assunti e del capitale necessario a fronteggiare l'attività d'impresa.

La Politica, così come illustrata nella presente Relazione, è contraddistinta dalle seguenti finalità:

- i) fissare le modalità di determinazione dei compensi degli Amministratori – e in particolare degli Amministratori Esecutivi – e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, nel rispetto delle normative applicabili;
- ii) individuare, in particolare, i soggetti e/o gli organi coinvolti nell'attuazione delle politiche in materia di remunerazione, che – secondo le rispettive competenze – propongono, deliberano e/o determinano i compensi degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, esprimono pareri in materia, o sono chiamati a verificare la corretta attuazione di quanto deliberato o determinato dagli organi competenti;
- iii) garantire maggiore trasparenza in tema di remunerazioni nei confronti degli investitori, sia attuali che potenziali.

La Società intende garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione, assicurando che i sistemi retribuitivi riferiti, in particolare, agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con responsabilità strategiche non siano in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di medio-lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio.

La durata della presente Politica è annuale.

Si segnala che la Politica è in linea rispetto alla versione approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2023. Si precisa che l'Assemblea del 28 aprile 2026 è chiamata a deliberare sulla nomina degli organi sociali e sul compenso per il Consiglio di Amministrazione e gli organi della società coinvolti nella Politica per le Remunerazioni si riuniranno in data successiva a tale Assemblea per assumere le decisioni necessarie e opportune alla luce di quanto deliberato dalla stessa in ordine al compenso per il Consiglio di nuova nomina.

f) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo

Ai sensi dell'art. 2389, commi 1 e 3, c.c. I compensi spettanti ai membri del consiglio di amministrazione sono stabiliti all'atto della nomina o dall'assemblea.

La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche in conformità dello statuto è stabilita dal consiglio di amministrazione, sentito il parere del collegio sindacale. Ai sensi dell'art. 16 dello Statuto, l'assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione Alberto Sorbini e l'Amministratore Delegato Giuseppe Sorbini percepiscono compensi per particolari incarichi, che sono stati determinati, ai sensi dell'art. 2389 c.c., tenendo conto del contributo apportato come componente dell'organo di

Enervit S.p.A.

amministrazione della Società. Per informazioni dettagliate in merito, si rinvia alla “Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche” allegata alla Relazione.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori Indipendenti, per l’esercizio 2026, è determinata in misura fissa, non essendo legata né ai risultati economici né ad obiettivi specifici, ed è commisurata all’impegno richiesto.

La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione Alberto Sorbini, e dell’Amministratore Delegato Giuseppe Sorbini, per l’esercizio 2026 è stata adeguatamente bilanciata al fine di assicurare sia la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine, sia la sostenibilità della creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo.

La struttura della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione Alberto Sorbini, e dell’Amministratore Delegato Giuseppe Sorbini si compone di:

- (i) una componente fissa, definita in modo congruo rispetto alle deleghe, agli incarichi particolari e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite;
- (ii) una componente variabile, definita entro limiti massimi e correlata alle performance attese nel breve e medio- lungo periodo.

La componente variabile della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è erogata sulla base di particolari obiettivi di performance, stabiliti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato, che devono essere conseguiti nell’arco temporale individuato nell’esercizio in cui vengono assegnati o in quello immediatamente successivo. Gli obiettivi di performance consolidati stabiliti per l’esercizio 2026, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per l’Amministratore Delegato riguardano obiettivi di Ebitda, Cash Flow e PFN (come da schema che segue).

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche gli obiettivi di performance consolidati, stabiliti per l’esercizio 2026, riguardano determinati valori di Ebitda, PFN e marginalità.

g) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Con riguardo ai benefici non monetari, la Politica è improntata al mantenimento degli standard medi di mercato.

Tali benefici, che interessano esclusivamente gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti Strategici, consistono nell’assegnazione di auto aziendali e di una polizza assicurativa vita/infortuni in aggiunta a quella standard aziendale.

h) Descrizione degli obiettivi di performance finanziari e non finanziari, tenendo conto dei criteri relativi alla responsabilità d’impresa in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili

Come sopra evidenziato, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, può assegnare agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti Strategici particolari obiettivi di performance, coerenti con la Politica, che devono essere conseguiti nell’arco temporale individuato nell’esercizio in cui vengono assegnati o in quello immediatamente successivo.

In particolare, riguardo all’esercizio 2026, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione Alberto Sorbini, l’Amministratore Delegato Giuseppe Sorbini e per i Dirigenti con responsabilità strategiche, è stata definita una componente variabile della remunerazione (bonus) che sarà erogabile in base al raggiungimento di alcuni obiettivi.

La remunerazione variabile massima, legata al raggiungimento del 100% degli obiettivi, è pari a euro

130.000 sia per il Presidente del Consiglio di Amministrazione Alberto Sorbini che per l'Amministratore Delegato Giuseppe Sorbini.

Nella tabella seguente sono indicati gli obiettivi 2026 con riferimento ai dati consolidati

OBIETTIVO	% DEL BONUS VARIABILE
Per gli amministratori delegati Alberto Sorbini e Giuseppe Sorbini:	
(a) raggiungere un determinato valore assoluto di Ebitda consolidato IFRS 16;	(a) 25% del bonus complessivo
(b) raggiungere un determinato valore percentuale di Ebitda in rapporto alle vendite (cd. Ebitda margin)	(b) 25% del bonus complessivo
(c) raggiungere un determinato livello di Cash Flow operativo	(c) 25% del bonus complessivo
(d) raggiungere un determinato livello di PFN (positiva)	(d) 25% del bonus complessivo

i) Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione e misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi

La Società non ha in essere piani di Stock Option

j) Informazioni volte ad evidenziare il contributo della Politica di remunerazione, in particolare della Politica in materia di componenti variabili, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine della società e alla sostenibilità

Si rinvia a quanto descritto nei precedenti paragrafi e) e f) della presente Sezione.

k) Termini di maturazione dei diritti (c.d. vesting period) ed eventuali sistemi di pagamento differito e meccanismi di correzione ex post della variabile (malus o claw back)

Come già precisato la Società non ha in essere Piani di Stock Option e non vi sono sistemi di pagamento differito e meccanismi di correzione ex post della remunerazione variabile

l) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione

Non applicabile.

m) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

La Politica sulla Remunerazione non prevede la sottoscrizione con amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche di accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione dalla carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato.

n) Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Come già indicato al punto g) che precede, è stata sottoscritta una polizza quale copertura assicurativa ramo vita/infortuni a favore del Presidente e dell'Amministratore Delegato, con beneficiaria al 50% la Società, in aggiunta a quella standard attivata nei confronti di tutti i dirigenti della Società.

o) 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, etc.)

La remunerazione degli Amministratori Indipendenti, anche quali membri dei comitati endoconsiliari, non è collegata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

Agli Amministratori non esecutivi e agli Amministratori Indipendenti, spetta l'attribuzione di un compenso in misura fissa, per remunerare l'attività e l'impegno messi a disposizione a beneficio della Società.

Agli Amministratori investiti di particolari incarichi spetta, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., un'ulteriore componente fissa aggiuntiva di retribuzione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, come descritto nel precedente paragrafo f) della presente Sezione e nel paragrafo a) della Sezione II della Relazione. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato percepiscono un emolumento per speciali incarichi.

p) Eventuali politiche retributive utilizzate come riferimento

Non applicabile

q) Deroghe per circostanze eccezionali

Sebbene la Società non sia in linea di principio favorevole a procedere a deroghe ai principi che informano la propria Politica di Remunerazione, laddove ricorrano circostanze eccezionali, quali, ad esempio, l'esigenza di attrarre e/o trattenere (in un mercato concorrenziale) figure manageriali-chiave ovvero l'esigenza di incentivare le figure manageriali-chiave in carica rispetto a specifici obiettivi industriali che, in condizioni contingenti, rivestano peculiare importanza, sarà comunque possibile procedere ad una deroga, applicandosi, *mutatis mutandis*.

La deroga alla Politica di Remunerazione potrà contemplare, inter alia, (i) la concessione di un bonus una tantum di ingresso a una nuova figura manageriale-chiave, (ii) l'attribuzione di un bonus annuale (sostitutivo e/o aggiuntivo rispetto a quello ordinario) parametrato rispetto ad obiettivi ad hoc e/o soggetto a diversi criteri di quantificazione e/o (iii) l'attribuzione (a seconda del caso, aggiuntiva o sostitutiva) di un incentivo di lungo termine.

2. Compensi dei componenti del Collegio sindacale

La retribuzione annuale dei componenti del Collegio Sindacale è stata fissata, ai sensi dell'articolo 2402 cod. civ., dall'Assemblea dei soci.

Per l'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2025, tale retribuzione è pari a € 30.000,00 per il Presidente del Collegio Sindacale ed € 20.000,00 per ogni altro Sindaco Effettivo, ed è stata determinata in linea con quella di altre società di dimensioni e risultati economici comparabili.

Si ricorda che l'Assemblea del 28 aprile 2026 è chiamata a deliberare sulla nomina degli organi sociali e sul compenso per il Collegio Sindacale e il compenso del Collegio del Collegio Sindacale di nuova nomina, per il triennio 2026-2028 sarà determinato da tale Assemblea.

SEZIONE II – COMPENSI MATURATI NELL'ESERCIZIO 2025 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E DA ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La Sezione II, articolata in due Parti, illustra nominativamente i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché, in forma aggregata dei Dirigenti con responsabilità strategica della Società maturati nell'esercizio 2025.

In particolare, nella Parte prima della Sezione II è fornita una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione dei predetti soggetti.

Nella Parte seconda della Sezione II sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2025, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, ai predetti soggetti, nonché le partecipazioni detenute nella Società da tali soggetti.

La presente Sezione II illustra:

- A) i compensi dei componenti del consiglio di amministrazione;
- B) i compensi del Collegio Sindacale;
- C) i compensi – a livello aggregato – dei dirigenti con responsabilità strategiche.

a) PRIMA PARTE

1.1. Voci che compongono la remunerazione

A) I compensi dei componenti del consiglio di amministrazione

Le remunerazioni degli Amministratori Delegati sono state deliberate dal Consiglio di Amministrazione della Società tenutosi in data 19 marzo 2025, sentito il parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Tali remunerazioni prevedono una componente fissa e una componente variabile legata al valore di EBITDA consolidato.

Alberto Sorbini e Giuseppe Sorbini hanno maturato la remunerazione variabile nella misura pari a € 130.000 ciascuno.

Sono stati, inoltre, deliberati, i seguenti compensi:

- importo lordo annuo di € 25.000,00, come compenso per ciascuno degli amministratori non esecutivi, Maurizio Cereda, Ciro Piero Cornelli, Roberta Di Vieto, Chiara Dorigotti, Marina Petrone, Massimo Piombini, Maurizia Sorbini, Yuri Zugolaro;
- importo lordo annuo di € 10.000,00 ciascuno per il Presidente del Comitato per la Remunerazione, Ciro Piero Cornelli e per il Presidente del Comitato Parti Correlate, Chiara Dorigotti;
- importo lordo annuo di € 5.000,00, come compenso per ciascuno dei membri del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Parti Correlate.

I predetti compensi si intendono al lordo delle applicabili trattenute fiscali e previdenziali.

Tale determinazione rispetta l'ammontare annuale complessivo massimo, pari ad € 1.500.000,00, deliberato dalla Assemblea degli Azionisti per la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione.

Pier Paolo Caruso, a nome dell'intero Collegio Sindacale, ha espresso al Consiglio di Amministrazione parere favorevole, ai sensi dell'art. 2389, 3° comma Codice Civile.

B) I compensi del Collegio Sindacale

L'Assemblea degli Azionisti della Società del 27 aprile 2023 ha deliberato di determinare il compenso annuale dei componenti del Collegio Sindacale in € 30.000,00 (Euro trentamila/00) per il Presidente e in € 20.000,00 (Euro ventimila/00) per ciascuno dei Sindaci effettivi, oltre al rimborso delle spese documentate di trasporto e alloggio, necessarie per lo svolgimento della funzione.

C) I compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche

I compensi dei dirigenti con responsabilità strategica prevedono una componente fissa, come retribuzione da lavoro dipendente, ed una variabile, conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali, e sono indicati in maniera aggregata, così come disposto dall'art. 123-ter D.Lgs. 24 febbraio 1998 (T.U.F.) e dall'art. 84-quater della delibera Consob n. 11971/99 (Regolamento Emittenti). Si precisa che i dirigenti con responsabilità strategica della Società, nell'esercizio 2025, sono stati i seguenti soggetti: Giuseppe Raciti, Riccardo Pina, Giulio De Masi e Roberto Coda Zabetta.

Per l'esercizio 2025 i dirigenti con responsabilità strategica hanno percepito il compenso rappresentato dalla componente fissa annua costituita dalla retribuzione da lavoro dipendente e hanno maturato il diritto alla retribuzione variabile, non tutti nella misura massima.

1.2. Attribuzione di indennità e/o benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro

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

1.3. Deroghe applicate alla Politica

Nel corso dell'esercizio 2025 non sono state applicate deroghe alla Politica.

1.4. Applicazione di meccanismi di correzione ex post (claw-back e/o malus)

La società non ha in essere meccanismi di correzione ex post (claw-back e/o malus).

1.5. Variazione della retribuzione e informazioni di confronto

Di seguito è illustrato il confronto tra la variazione annuale:

i) della remunerazione totale dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale

Nome e Cognome, Carica	2025	2024	2023	2022	2021
Alberto Sorbini (Presidente e Amministratore delegato)	530.000	438.688	530.000	465.000	465.000
Giuseppe Sorbini Amministratore delegato	530.000	438.688	530.000	465.000	465.000
Maurizia Sorbini (Consigliere)	25.000	25.000	25.000	35.000	35.000
Maurizio Cereda (Consigliere)	30.000	30.000	30.000	25.000	25.000
Ciro Piero Cornelli (Consigliere)	40.000	40.000	40.000	25.000	25.000
Chiara Dorigotti (Consigliere)	35.000	35.000	35.000	25.000	25.000
Marina Petrone (Consigliere)	25.000	25.000	25.000	0 (rinunciato)	0 (rinunciato)
Massimo Piombini (Consigliere indipendente)	25.000	25.000	25.000	////////	////////
Roberta Di Vieto (Consigliere indipendente)	30.000	30.000	30.000	////////	////////
Yuri Zugolaro (Consigliere indipendente)	30.000	30.000	30.000	////////	////////
Camilla Cionini Visani (Consigliere indipendente dal 29 aprile 2021)	////////	////////	////////	25.000	25.000
Carlo Capelli (Consigliere sino al 27 aprile 2023)	////////	////////	////////	25.000	25.000
Pier Paolo Caruso	30.000	30.000	30.000	////////	////////

(Presidente Collegio Sindacale dal 27 aprile 2023)					
Claudia Costanza (Presidente Collegio Sindacale sino al 27 aprile 2023)	20.000	20.000	20.000	30.000	30.000
Giorgio Ferrari (Sindaco effettivo)	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000
Carlo Vincenzo Semprini (Sindaco effettivo sino al 27 aprile 2023)	////////	////////	////////	20.000	20.000

i) dei risultati della Società (variazione annuale)

	2025	2024	2023	2022	2021
Valore della produzione	102.880	95.097	85.449	76.302	64.738
Risultato operativo	6.168	5.459	4.963	5.487	4.580
Patrimonio netto	33.760	32.321	30.745	29.542	26.669

ii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione.

	2025	2024	2023	2022	2021
Variazione	<ul style="list-style-type: none"> • RETR. MEDIA: 40,1 • +1,7% vs 2021 • +0,5% vs 2024 	<ul style="list-style-type: none"> • RETR. MEDIA: 39,9 • +1,3% vs 2021 • +1,2% vs 2023 	<ul style="list-style-type: none"> • RETR. MEDIA: 39,4 • 0% vs 2021 • +2,0% vs 2022 	<ul style="list-style-type: none"> • RETR.MEDIA:38,6 • - 2 % vs 2021 	<ul style="list-style-type: none"> • RETR. MEDIA: 39,4 • + 1,2% vs2020

La retribuzione annua media lorda è stata calcolata dividendo il monte retribuzioni (importo contributivo) per il numero dei dipendenti medializzato per i mesi di lavoro effettivo.

1.6. Voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti sulla presente Sezione II dell'esercizio precedente

L'Assemblea degli azionisti tenutasi in data 28 aprile 2025 ha approvato la Sezione II della Relazione sulla remunerazione con n. 9.019.834 voti favorevoli (61,9753% dei presenti).

b) PARTE SECONDA – TABELLE

I compensi ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale, e ai Dirigenti con responsabilità strategiche per l'esercizio 2025 sono riportati di seguito, in via analitica, nelle Tabelle di cui allo Schema 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Le partecipazioni in Enervit S.p.A. detenute dai membri del CDA, del Collegio Sindacale e dei dirigenti con responsabilità strategica, in via analitica, nella Tabella di cui allo Schema 7-ter dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti

TABELLA 1

Compensi ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo (2025)

A Nome e cognome	B Carica	C Periodo per cui è stata ricoperta la carica	D Scadenza della carica Assemblea che approva bilancio 31.12.2025	1 Compensi fissi (nota 1)	2 Compensi per la partecipazione a comitati	3 Compensi variabili non equity		4 Benefici non monetari	5 Altri compensi	6 Totale	7 Fair value dei compensi	8 Indennità di fine carica o di cessazione del
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ALBERTO SORBINI	Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato	2025	31.12.2025									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				400.000		130.000		13.689,35		543.689,35		
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				400.000		130.000		13.689,35		543.689,35		
GIUSEPPE SORBINI		2025	31.12.2025									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				400.000		130.000		13.395,36		543.395,36		
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				400.000		130.000		13.395,36		543.395,36		
MAURIZIA SORBINI		2025	31.12.2025									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000				16.048		41.048		
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Compensi da lavoro dipendente												
(4) Totale				25.000				16.048		41.048		
MAURIZIO CEREDA	Amministratore	2025	31.12.2025									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000						30.000		
(2) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(3) Totale				30.000						30.000		
CHIARA DORIGOTTI	Amministratore indipendente	2025	31.12.2025									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000						40.000		
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				40.000						40.000		
ROBERTA DI VIETO	Amministratore Indipendente	2025	31.12.2025									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000						30.000		
(2) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(3) Totale				30.000						30.000		
CIRO PIERO CORNELLI	Amministratore Indipendente	2025	31.12.2025									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000						40.000		
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				40.000						40.000		
MARINA PETRONE	Amministratore	2025	31.12.2025									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000					140.000	165.000		
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				25.000					140.000	165.000		
MASSIMO PIOMBINI	Amministratore Indipendente	2025	31.12.2025									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000						25.000		
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				25.000						25.000		
YURI ZUGOLARO	Amministratore Indipendente	2025	31.12.2025									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000						30.000		
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				30.000						30.000		
PIER PAOLO CARUSO	Presidente del Collegio Sindacale	2025	31.12.2025									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000						30.000		
(2) Compensi da controllate e collegate												
(3) Totale				30.000						30.000		
CLAUDIA COSTANZA	Sindaco effettivo	2025	31.12.2025									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				-								
(2) Compensi da controllate e collegate				20.000						20.000		
(3) Totale				20.000						20.000		
GIORGIO FERRARI	Sindaco effettivo	2025	31.12.2025									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				-								
(2) Compensi da controllate e collegate				20.000						20.000		
(3) Totale				20.000						20.000		

TABELLA 1 di cui allo Schema n. 7-bis Dirigenti con responsabilità strategica (2025)

Dirigenti con responsabilità strategica	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compenso per la carica di AD di un dirigente strategico in Equipe Enervit srl società controllata	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Retribuzione da lavoro subordinato	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
N° 4	Dirigenti con responsabilità strategica											
				24.000,00	0	159.000	0	86.897,76	602.238,04	848.135,80		
Totale				24.000,00	0	159.000	0	86.897,76	602.238,04	848.135,80		

TABELLA 3B di cui allo Schema n. 7-bis: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica ricoperta	Piano	Bonus dell'anno 2025			Bonus di anni precedenti 2024			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogato	Ancora differiti	
Alberto Sorbini	Presidente		130.000	130.000	2025		38.688		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale									
			130.000	130.000			38.688		
A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica ricoperta	Piano	Bonus dell'anno 2025			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogato	Ancora differiti	
Giuseppe Sorbini	Amministratore delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale									
			130.000	130.000	2025		38.688		
Dirigenti con responsabilità strategica	n. 4 dirigenti								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale									
			159.000	159.000			221.000		

Enervit S.p.A.

TABELLA 1 di cui allo Schema n. 7-ter: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei dirigenti strategici

Cognome/Denominazione	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Alberto Sorbini (tramite Amrust S.r.l., di cui è socio unico)	Presidente e AD	Enervit S.p.A.	3.158.201	-	-	3.158.201
Marina Petrone (coniuge di Alberto Sorbini)	Amministratore	Enervit S.p.A.	73.556			73.556
Giuseppe Sorbini (tramite Malmoria S.r.l. di cui è socio unico)	AD	Enervit S.p.A.	3.157.851	-	-	3.157.851
Ermenegilda Biraghi (coniuge di Giuseppe Sorbini)	AD	Enervit S.p.A.	10.000			10.000
Maurizia Sorbini (tramite M2PA S.r.l. di cui è socio unico)	Amministratore	Enervit S.p.A.	2.630.226	-	-	2.630.226
Roberta Di Vieto	Amministratore Indipendente	Enervit S.p.A.	-	-	-	-
Maurizio Cereda	Amministratore	Enervit S.p.A.	-	-	-	-
Chiara Dorigotti	Amministratore Indipendente	Enervit S.p.A.	-	-	-	-
Ciro Piero Cornelli	Amministratore Indipendente	Enervit S.p.A.	-	-	-	-
Massimo Piombini	Amministratore Indipendente	Enervit S.p.A.	-	-	-	-
Yuri Zugolaro	Amministratore Indipendente	Enervit S.p.A.	-	-	-	-
Pier Paolo Caruso	Presidente Coll. Sindacale	Enervit S.p.A.	-	-	-	-
Claudia Costanza	Sindaco effettivo	Enervit S.p.A.	-	-	-	-
Giorgio Ferrari	Sindaco effettivo	Enervit S.p.A.	-	-	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche		Enervit S.p.A.	-	-	-	-