



RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI EX ART. 123-TER D. LGS. 58/1998, COME MODIFICATO DAL D.LGS. 49/2019 E ART. 84-QUATER DEL REGOLAMENTO ADOTTATO DA CONSOB CON DELIBERA N. 11971/1999



Signori Azionisti,

di seguito si riporta la relazione (la “**Relazione**”) sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, redatta ai sensi dell’art. 123-ter del D.Lgs. 58/1998, come successivamente modificato e integrato (il “**TUF**”) e dell’art. 84-quater del Regolamento adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato (il “**Regolamento Emittenti**”), nonché in conformità allo schema 7-bis e 7-ter di cui all’Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

La presente Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di PLC S.p.A. (la “**Società**”) in data 25 marzo 2026, su proposta del Comitato Remunerazioni (come *infra* definito).

La presente Relazione è suddivisa in due Sezioni:

- nella Sezione I, denominata “*Politica in materia di remunerazione*”, è illustrata la politica della Società in materia di remunerazione: (i) dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società; (ii) dei direttori generali della Società; (iii) dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società; e (iv) dei componenti del Collegio Sindacale della Società, fermo restando quanto previsto dall’articolo 2402 del codice civile (la “**Politica sulla Remunerazione**” o la “**Politica**”); e
- nella Sezione II, denominata “*Compensi Corrisposti*”:
 - a) viene fornita – nominativamente per i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e per i direttori generali della Società e in forma aggregata per i dirigenti con responsabilità strategiche – un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la Politica relativa all’esercizio di riferimento; e
 - b) vengono illustrati i compensi corrisposti a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate o collegate, nell’esercizio di riferimento.

In proposito, si evidenzia che l’adozione e la definizione della Politica sulla Remunerazione, attuata con il coinvolgimento, come di seguito specificato, del Comitato Remunerazioni, costituito da soli Amministratori Indipendenti e la sottoposizione della stessa al voto dell’Assemblea degli Azionisti, esonera le delibere in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche dall’applicazione delle procedure applicabili alle operazioni con parti correlate, in conformità alle disposizioni del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, in materia di operazioni con parti correlate,



come successivamente modificato e integrato, così come recepite nella *“Procedura per le Operazioni con Parti Correlate”* adottata dalla Società.



SEZIONE I

La Politica sulla Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Nomine, Remunerazioni e Piani di *Stock Option* (ai fini della presente Relazione, il “**Comitato Remunerazioni**”), in data 25 marzo 2026 e verrà aggiornata su base annuale. È fatta salva la possibilità per la Società – come illustrato al successivo Paragrafo 11 – in presenza di circostanze eccezionali, di derogare temporaneamente alla Politica sulla Remunerazione da ultimo approvata dall’Assemblea degli Azionisti, purché la Politica stessa preveda le condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata e specifichi gli elementi della Politica a cui si può derogare. Per circostanze eccezionali si intendono solamente situazioni in cui la deroga alla Politica sulla Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a medio lungo termine e della sostenibilità della Società, nel suo complesso, o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

1. MODELLO DI GOVERNANCE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE

1.1. Iter di approvazione

La Politica sulla Remunerazione è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta del Comitato Remunerazioni e presentata – in occasione dell’approvazione del bilancio – all’Assemblea degli Azionisti, il cui voto risulta vincolante ai sensi dell’articolo 123-ter, comma 3-ter, del TUF.

1.2. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione

I principali soggetti/organi coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica sulla Remunerazione sono: l’Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Remunerazioni (anche nella sua veste, *ratione materiae*, di Comitato Parti Correlate), il Collegio Sindacale e l’Amministratore Delegato, coadiuvato dall’Amministratore con deleghe in materia di risorse umane.

1.2.1. Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazioni, l’Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell’art. 2364, comma 1, n. 3), del codice civile; tale compenso è stabilito in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società;
- determina il compenso dei membri del Collegio Sindacale ai sensi dell’art. 2402 del codice civile;



- delibera sulla Sezione I della Relazione con voto vincolante, in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 3-ter, del TUF;
- delibera sulla Sezione II della Relazione, con voto non vincolante;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

1.2.2. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, relativamente ai temi di interesse della presente Relazione:

- costituisce al proprio interno il Comitato Remunerazioni;
- determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, in coerenza con la Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società, previo parere favorevole del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato Remunerazioni;
- su proposta del Comitato Remunerazioni, elabora la Politica, predispone ed approva la Relazione da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti;
- in coerenza con la Politica, predispone, con l'ausilio del Comitato Remunerazioni, gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 114-bis del TUF;
- definisce e aggiorna con cadenza annuale la Politica, approvando altresì le deroghe alla medesima, al verificarsi di circostanze eccezionali, in ogni caso secondo quanto previsto al Paragrafo 11 che segue;
- è incaricato dell'attuazione degli eventuali piani di remunerazione basati su azioni, opzioni o altri strumenti finanziari, insieme con – o con l'ausilio del – Comitato Remunerazioni, su delega dell'Assemblea degli Azionisti;
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte complessive della Società, in termini di assunzione dei rischi, strategie, assetto di governo societario e controlli interni.

1.2.3. Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato, relativamente ai temi di interesse della presente Relazione:

- fornisce al Consiglio pareri sulla remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- propone gli obiettivi di *performance* e gli altri criteri cui deve essere collegata la componente variabile della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche;



- fornisce al Comitato Remunerazioni ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica, con particolare riguardo alla remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Si precisa che alla data della presente Relazione, l'unico dirigente con responsabilità strategiche non sedente in Consiglio di Amministrazione è il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari (il “**Dirigente Preposto**”) nonché CFO, nella persona del dott. Simone Albertazzi.

1.2.4. Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni svolge funzioni istruttorie, consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione e incentivazione del personale, nonché di monitoraggio degli ambiti di propria competenza. È composto da tre Amministratori non esecutivi, ciascuno in possesso dei requisiti di indipendenza richiesti dalla normativa applicabile.

Nell'ambito di tali funzioni, il Comitato Remunerazioni:

- contribuisce alla definizione della Politica;
- formula al Consiglio di Amministrazione proposte o esprime pareri per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, prevedendo, di norma, che una parte del trattamento economico complessivo dei medesimi sia legata a specifici obiettivi di *performance* della Società e del gruppo facente capo alla stessa (il “**Gruppo PLC**”) ed eventualmente al raggiungimento di ulteriori obiettivi specifici preventivamente indicati;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione (ivi inclusa la verifica circa l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* ivi stabiliti) con riferimento agli Amministratori e, ove presenti, ai dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, e formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia;
- su indicazione del Presidente, formula proposte per la determinazione dei criteri per la remunerazione dei dirigenti della Società e per l'adozione di eventuali piani di *stock option* o di assegnazione di azioni;
- ha accesso, nello svolgimento delle proprie funzioni, alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti.

Le riunioni del Comitato Remunerazioni sono verbalizzate; gli Amministratori della Società partecipano se invitati dal Comitato Remunerazioni e si astengono dal partecipare alle riunioni del Comitato Remunerazioni in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione; se del



caso, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o l'Amministratore Delegato intervengono solo in qualità di relatori, assentandosi al momento della votazione.

La partecipazione alle riunioni del Comitato Remunerazioni da parte di soggetti terzi avviene, di norma, su invito del Presidente del Comitato Remunerazioni stesso, con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno.

1.2.5. Esperti indipendenti

Nella predisposizione della Politica sulla Remunerazione, gli organi della Società non si sono avvalsi di alcun esperto indipendente.

1.2.6. Collegio Sindacale

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente ed esprime, in particolare, il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.

2. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA

2.1. Finalità

La Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società è definita in coerenza con gli obiettivi strategici della Società e del Gruppo PLC, nonché con il modello di *governance* adottato, ed è funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società. La Politica ha come obiettivo principale l'adeguata remunerazione e la fidelizzazione delle figure manageriali-chiave, la cui *retention* all'interno dell'organigramma della Società è considerata un valore importante e coerente con l'obiettivo fondamentale della massima redditività sostenibile nel medio-lungo termine.

Unitamente a quanto sopra, la Politica sulla Remunerazione tiene altresì in considerazione le condizioni di lavoro dei dipendenti, con particolare riguardo, tra l'altro, alle misure volte a consentire una maggiore elasticità nello svolgimento della prestazione lavorativa e al miglioramento del c.d. "*work-life balance*"; a tal fine, sono in vigore accordi individuali con tutti gli impiegati, volti a disciplinare lo svolgimento della rispettiva prestazione lavorativa anche tramite il ricorso al lavoro agile, c.d. *smartworking*.

Nella determinazione della Politica sulla Remunerazione e, più in generale, della politica retributiva del Gruppo PLC e di tutti i dipendenti, la Società adotta criteri volti ad allineare le remunerazioni ai risultati di *business*, in una logica meritocratica e selettiva. Pertanto, la Società riconosce una premialità per i dirigenti e per alcuni quadri al raggiungimento di obiettivi prefissati entro l'anno. Al contempo, la Società sta continuando a lavorare alla predisposizione di premialità per tutta la popolazione aziendale, legate al raggiungimento degli obiettivi del Gruppo PLC, valorizzando anche il contributo al successo sostenibile del Gruppo PLC stesso.



Segnatamente, il principale obiettivo della Politica sulla Remunerazione – tramite la corresponsione di emolumenti adeguatamente modulati, anche tenuto conto del settore di attività in cui opera la Società e delle caratteristiche dell’attività d’impresa concretamente svolta – è quello di attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società e, al tempo stesso, di correlare l’interesse del *management* all’obiettivo della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo. Per raggiungere tali obiettivi, la Società (i) adotta programmi di crescita interna con possibilità di usufruire di “*job rotation*”, (ii) include – nella definizione delle suddette premialità annuali per i dirigenti e per i quadri maggiormente responsabili del *business* - anche obiettivi legati alla sostenibilità della Società e del Gruppo PLC, in modo da allineare gli obiettivi della Società, anche in tema di sostenibilità e a medio-lungo termine, come declinati di volta in volta, agli obiettivi del singolo dipendente.

2.2. Principi

Allo scopo di raggiungere le finalità sopra indicate, la Politica sulla Remunerazione è definita – tenuto conto dei profili dimensionali della Società e del Gruppo PLC, nonché del modello di *business* del medesimo – sulla base dei seguenti principi:

- sostenibilità: nella definizione della remunerazione, la Società contribuisce alla sostenibilità del Gruppo PLC. La Politica sulla Remunerazione è, infatti, strumentale all’allineamento degli interessi del *management* e degli azionisti, attraverso la creazione di un legame tra retribuzione e *performance* individuali, anche a medio-lungo periodo, come individuati nel piano industriale e nel *budget* di ciascun anno;
- corretta integrazione di diverse componenti della remunerazione: la Società ricerca il miglior equilibrio tra diverse forme di remunerazione e, in particolare, tra componente fissa e variabile, quest’ultima articolata, a sua volta, in componenti sia di breve che di medio-lungo periodo (quest’ultima, solo per soggetti specificamente individuati);
- osservazione delle prassi e tendenze di mercato: questo permette alla Società sia di attrarre che di mantenere risorse professionali qualificate e adeguatamente motivate, attraverso la definizione di livelli retributivi competitivi e la garanzia di equità interna e trasparenza;
- *compliance*: la Società aderisce al Codice di Corporate Governance approvato e pubblicato da Borsa Italiana S.p.A. ed in vigore dal 1° gennaio 2021 (il “**Codice di Corporate Governance**”) e si ispira alle *best practices* in materia di remunerazione.

2.3. Durata della Politica

La Politica è approvata annualmente, così da assicurare un legame diretto tra la remunerazione delle risorse aziendali e gli obiettivi strategici anche di lungo periodo, volti, tra l’altro, al perseguimento del successo



sostenibile della Società. In proposito, la Società ha ritenuto opportuno, in coerenza con la *ratio* delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, introdurre parametri non finanziari nel sistema premiale adottato per i dirigenti e i quadri maggiormente responsabili del *business*, tenendo in debita considerazione i *key drivers* individuati nel piano industriale da ultimo approvato e nel budget, nonché nel piano strategico di sostenibilità adottato dalla Società. In particolare, il Comitato Remunerazioni, coadiuvato dal *management* aziendale, ha individuato per gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti Strategici anche parametri di natura non finanziaria validi ai fini del sistema di incentivazione sia di breve che di medio-lungo periodo e collegati, al contempo, ai *key drivers* della strategia aziendale, tenendo in considerazione quanto individuato nel *budget*, nel piano industriale e nel piano di sostenibilità, come da ultimo approvati il 25 marzo 2026. In considerazione di quanto sopra, come descritto in dettaglio nel successivo capitolo, sono stati individuati i parametri e il relativo peso della retribuzione variabile degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti Strategici.

2.4. Modifiche alla Politica intervenute rispetto alla politica da ultimo sottoposta all'Assemblea degli Azionisti

La Politica risulta sostanzialmente in continuità con la politica da ultimo approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 28 aprile 2025.

3. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

La Politica del Gruppo PLC è costituita essenzialmente dalle seguenti componenti: (i) remunerazione fissa (unica forma di compenso prevista per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, gli Amministratori non esecutivi e per i membri del Collegio Sindacale), nonché (ii) remunerazione variabile di breve periodo e remunerazione variabile di medio-lungo periodo per gli Amministratori esecutivi e i Dirigenti Strategici.

Di seguito vengono analizzate le singole componenti retributive.

3.1. Componente fissa

La componente fissa della remunerazione è principalmente correlata: (a) alla specializzazione professionale, (b) al ruolo organizzativo ricoperto e (c) alle responsabilità assunte.

Riguardo alla componente fissa della remunerazione, nel corso del 2025, la Società ha proseguito nel processo di mappatura integrale delle competenze di ciascuna risorsa presente nel Gruppo PLC, anche tramite l'utilizzo di un nuovo tool specifico, così da poter digitalizzare il processo di sviluppo del percorso di crescita personale e professionale delle risorse, per cui si è ritenuto necessario correlare la crescita della componente fissa della retribuzione all'avanzamento nel percorso di sviluppo predisposto.



La Società riconosce a tutti i dipendenti (compresi i dirigenti) un *ticket* digitale (buono pasto) per ogni giorno di lavoro in presenza, tenuto conto anche dei relativi impatti fiscali, quale integrazione della medesima componente fissa.

Con particolare riferimento alla determinazione della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, si precisa, altresì, che il Consiglio di Amministrazione tiene conto (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli Amministratori esecutivi e/o (ii) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti e ricoperti dai singoli Amministratori esecutivi all'interno della Società, assicurando, in tal modo, che la remunerazione sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati e con gli obiettivi di medio-lungo termine della Società, anche in continuità con il precedente mandato.

In ogni caso, si ritiene che l'importo della componente fissa riconosciuta agli Amministratori investiti di particolari cariche sia tale da garantire un livello di compenso adeguato anche nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi a cui tale componente è correlata, come di seguito illustrato.

Quanto alla remunerazione fissa dei Dirigenti Strategici, si precisa che la stessa è determinata, nel rispetto della Politica sulla Remunerazione, coerentemente con le mansioni assegnate, ed è rappresentata da una componente annuale riconosciuta come retribuzione da lavoro dipendente, in linea con il livello retributivo vigente all'interno della Società.

La remunerazione del Collegio Sindacale è determinata dall'Assemblea degli Azionisti all'atto di nomina.

3.2. Componente variabile

3.2.1. Componente variabile di breve periodo

Oltre alla componente fissa, la Politica prevede una componente di remunerazione variabile di breve periodo al raggiungimento di determinati *target*, da riconoscere in favore dell'Amministratore Delegato, con un valore nello scenario *target* complessivo pari al 45% della sua complessiva remunerazione annua fissa (intesa come la somma riconosciutagli quale dirigente e Amministratore Delegato della Società alla data di approvazione della presente Politica), come meglio precisato al seguente Paragrafo 6.2.2.

La predetta componente variabile di breve periodo viene riconosciuta (i) per il 40%, in funzione del raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* della Società legati all'EBITDA – da verificare su base annuale rispetto agli obiettivi annuali predisposti ed approvati, per l'esercizio 2026, dal Consiglio di Amministrazione in data 25 marzo 2026 (il "**Budget**") e (ii) per il restante 5%, in base agli obiettivi di carattere non finanziario, anch'essi declinati in sede di Budget.



In particolare, la predetta componente variabile di breve periodo dell'Amministratore Delegato viene riconosciuta sulla base di alcuni *target*, secondo le seguenti modalità di *pay out*:

(i) una componente variabile di breve periodo della remunerazione, come sopra meglio individuata (“**Componente Variabile EBITDA BT**”), a condizione che l'EBITDA consolidato sia almeno pari all'80% rispetto all'EBITDA individuato nel Budget e, nello specifico:

- il 50% della Componente Variabile EBITDA BT se l'EBITDA raggiunto è pari alla soglia minima e quindi all'80% dell'EBITDA *target* individuato nel Budget;
- il 100% della Componente Variabile EBITDA BT se l'EBITDA raggiunto è pari al 100% dell'EBITDA *target* individuato nel Budget (c.d. scenario *target*);
- in caso di *overperformance*, il 150% della Componente Variabile EBITDA BT se l'EBITDA raggiunto è pari o superiore al 120% dell'EBITDA *target* individuato nel Budget;

nei valori intermedi tra minimo, *target* e massimo *overperformance*, il valore del *payout* relativo alla Componente Variabile EBITDA BT sarà determinato con un criterio di proporzionalità lineare tra minimo-*target* e *target-overperformance*;

(ii) una componente variabile della remunerazione legata ad obiettivi di carattere non finanziario di breve periodo, sino ad un massimo del 5% della retribuzione annua fissa, tenendo conto di quali e quanti obiettivi in tema di sostenibilità, come individuati nel Budget, saranno implementati dalla Società al 31 dicembre 2026.

I suddetti obiettivi di *performance* sono stati puntualmente individuati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazioni.

L'intera componente variabile di breve periodo, ove dovuta, sarà erogata entro i 3 mesi successivi all'approvazione - da parte dell'Assemblea degli Azionisti - del bilancio dell'esercizio di riferimento; l'erogazione è condizionata alla sussistenza di un rapporto di lavoro attivo con la Società (o altra società del gruppo di appartenenza) alla data di erogazione della componente variabile di breve periodo.

In proposito, si precisa che in caso di dimissioni volontarie dell'Amministratore Delegato intervenute prima dell'erogazione della componente variabile di breve periodo, lo stesso non avrà alcun diritto a percepire il compenso variabile, seppur già maturato, ma non ancora corrisposto.

Infine, qualora il mandato dell'Amministratore Delegato dovesse essere revocato senza giusta causa o non rinnovato alla scadenza dall'Assemblea degli Azionisti, la Società corrisponderà l'intera componente variabile di breve periodo della remunerazione maturata alla data di efficacia della revoca o alla data di scadenza del



mandato ed esclusivamente in caso di revoca senza giusta causa la Società corrisponderà anche l'eventuale pro quota della componente variabile di breve termine maturata, previa consuntivazione dei risultati secondo le normali tempistiche.

La Politica prevede, altresì, una componente variabile di breve periodo della remunerazione da riconoscere ai dirigenti, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche e ai quadri maggiormente responsabili del *business*, legata ad obiettivi di natura economico-organizzativa e di sostenibilità specificati nel piano MBO adottato annualmente dalla Società, le cui linee guida prevedono, in particolare, che:

- la componente variabile della remunerazione potrà variare, a seconda del ruolo ricoperto nell'organizzazione e al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (sia di tipo qualitativo che quantitativo), tra una soglia minima del 7% ed una soglia massima del 20% della remunerazione annua lorda (R.A.L.), ovviamente traguadabile anche solo parzialmente, in funzione degli obiettivi di volta in volta raggiunti dal singolo dipendente, ferma restando la necessità del raggiungimento di obiettivi minimi, per poter accedere al sistema premiale del Gruppo PLC per l'esercizio di riferimento;
- gli obiettivi previsti dal piano ai fini dell'erogazione della componente variabile di breve periodo: (a) concorreranno alla determinazione di una media pesata secondo parametri differenziati (a seconda dell'importanza che gli stessi assumeranno); (b) avranno natura sia qualitativa che quantitativa; (c) saranno legati a *KPI (Key Performance Indicators)* specifici e valutabili, relativi alle aree di competenza, quali a titolo meramente esemplificativo (*human resources*, processi, organizzazione e sistemi informativi) di carattere economico-organizzativo e di sostenibilità, in coerenza con il Budget;
- la componente variabile di breve periodo della remunerazione sarà erogata entro i 3 mesi successivi all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del bilancio dell'esercizio di riferimento, nel rispetto, tra l'altro, dei meccanismi di *clawback*.

Si precisa, come meglio dettagliato di seguito, che l'Amministratore esecutivo, Chiara Esposito, partecipa al piano MBO di cui sopra, quale dirigente della Società, sino ad un massimo del 15% della propria remunerazione. La scheda MBO che sarà consegnata alla dott.ssa Esposito valorizzerà *KPI (Key Performance Indicators)* specifici e misurabili, relativi alle aree di propria competenza, (*target* di *hiring* come approvati nel Budget e ritenuti strumentali e necessari per traguardare gli obiettivi di *business* prefissati, gestione delle risorse umane, rispetto dei costi stimati e valorizzati nel Budget e obiettivi *ESG*), nonché i criteri che verranno utilizzati per valutare il loro raggiungimento.

3.2.2. Componente variabile di medio-lungo periodo



Oltre alla componente fissa e alla componente variabile di breve periodo, la Politica prevede una componente di remunerazione variabile di medio-lungo periodo, da riconoscersi in favore degli Amministratori esecutivi, escluso il Presidente del Consiglio di Amministrazione, al raggiungimento di determinati *target*, con un valore nello scenario *target* complessivo pari al 30% della retribuzione annua fissa, intesa come somma delle componenti a vario titolo riconosciute, come meglio precisato al seguente Paragrafo 6.2, ai suddetti Amministratori esecutivi.

La componente variabile di medio-lungo periodo anzi menzionata viene riconosciuta (i) nella misura del 25% nello scenario *target*, nel caso in cui siano raggiunti gli obiettivi di *performance* legati all'EBITDA cumulato 2026 e 2027, in funzione del piano industriale, come da ultimo approvato dal Consiglio di Amministrazione e (ii) per il restante 5%, in base agli obiettivi di carattere non finanziario come di anno in anno declinati in sede di *budget* per gli esercizi 2026 e 2027.

In particolare, la predetta componente variabile di medio-lungo periodo degli Amministratori esecutivi viene riconosciuta sulla base di alcuni *target*, secondo le seguenti modalità di *pay out*:

- (i) una componente variabile di medio-lungo periodo della remunerazione, pari al 25% della propria retribuzione annua fissa (“**Componente Variabile EBITDA MT/LT**”), a condizione che l'EBITDA cumulato consolidato sia superiore all'80% dell'EBITDA cumulato 2026-2027 individuato nel piano industriale, così come da ultimo approvato e, nello specifico:
 - 50% della Componente Variabile EBITDA MT/LT se l'EBITDA raggiunto è pari alla soglia minima e quindi all'80% dell'EBITDA cumulato *target* individuato nel piano industriale, come da ultimo approvato;
 - 100% della Componente Variabile EBITDA MT/LT se l'EBITDA raggiunto è pari al 100% dell'EBITDA cumulato *target* individuato nel piano industriale, come da ultimo approvato (c.d. scenario *target*);
 - in caso di *overperformance*, il 200% della Componente Variabile EBITDA MT/LT se l'EBITDA raggiunto è pari o superiore al 120% dell'EBITDA cumulato *target* individuato nel piano industriale, come da ultimo approvato;

nei valori intermedi tra minimo-*target* e massimo *overperformance*, il valore del *payout* relativo alla Componente Variabile EBITDA MT/LT sarà determinato con un criterio di proporzionalità lineare tra minimo-*target* e *target*-massimo da ultimo approvato;

- (ii) una componente variabile di medio-lungo periodo della remunerazione, pari al 5% della propria retribuzione annua fissa, se al 31 dicembre 2027, il Gruppo PLC avrà implementato le attività



previste dal piano di sostenibilità nel biennio 2026-2027 (come approvate in sede di *budget* in ciascuno dei due esercizi dal Consiglio di Amministrazione).

I suddetti obiettivi di *performance* sono stati puntualmente individuati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazioni.

Al fine di allineare gli incentivi con gli interessi di medio-lungo periodo della Società e del Gruppo PLC, l'intera componente variabile di medio-lungo periodo della remunerazione, ove dovuta, è soggetta ad un periodo di *retention*: benché il periodo di riferimento per la verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* summenzionati sia biennale, la stessa viene erogata in misura pari ad 1/2, nell'anno successivo all'anno di riferimento (i.e. 2028), in misura pari ad 1/2, nel secondo anno successivo a quello di riferimento (i.e. 2029), alle medesime condizioni previste al precedente Paragrafo 3.2.1 per la corresponsione della componente variabile di breve periodo della remunerazione dell'Amministratore Delegato e sempre che gli Amministratori esecutivi, escluso il Presidente del Consiglio di Amministrazione, siano stati in carica per entrambi gli esercizi - sino all'approvazione del bilancio del secondo esercizio - che rilevano ai fini degli obiettivi di medio-lungo periodo.

In caso di dimissioni volontarie degli Amministratori Esecutivi, intervenute prima della corresponsione della componente variabile di medio-lungo periodo, gli stessi non avranno alcun diritto a percepire la componente variabile di medio-lungo periodo.

Infine, qualora il mandato degli Amministratori esecutivi, escluso il Presidente del Consiglio di Amministrazione, dovesse essere revocato senza giusta causa o non rinnovato alla scadenza dall'Assemblea degli Azionisti, la Società corrisponderà l'intera componente variabile di medio-lungo periodo della remunerazione maturata sino alla data di efficacia della revoca, nonché esclusivamente nell'ipotesi di revoca senza giusta causa, la Società corrisponderà anche il pro quota della componente variabile di medio-lungo periodo eventualmente maturato nell'esercizio in corso alla data di efficacia della revoca, previa consuntivazione dei risultati secondo le normali tempistiche.

La Politica prevede, altresì, una componente variabile della remunerazione da riconoscere ai dirigenti con responsabilità strategiche, correlata al raggiungimento di obiettivi di medio-lungo periodo di natura economico-organizzativa, le cui linee guida prevedono, in particolare, che:

- la componente variabile di medio-lungo periodo della remunerazione potrà variare tra un limite minimo pari al 5% della remunerazione annua fissa lorda (R.A.L.) sino ad un massimo del 10% della medesima;
- gli obiettivi previsti dal piano, ai fini dell'erogazione della componente variabile di medio-lungo periodo: (a) concorreranno alla determinazione di una media pesata secondo parametri differenziati (a seconda



dell'importanza che gli stessi assumeranno); (b) avranno natura sia qualitativa che quantitativa; (c) saranno legati a *KPI (Key Performance Indicators)* specifici e misurabili, di carattere economico-organizzativo di medio-lungo periodo e di sostenibilità;

- la componente variabile della remunerazione sarà erogata nel rispetto, tra l'altro, dei meccanismi di *clawback*, in due *tranche* annuali, in misura pari ad 1/2, nell'anno successivo all'anno di riferimento (i.e. 2028), in misura pari ad 1/2, nel secondo anno successivo a quello di riferimento (i.e. 2029), a condizione che i dirigenti con responsabilità strategiche non rassegnino le proprie dimissioni e, pertanto, mantengano il proprio ruolo per entrambi gli esercizi e sino alla data di corresponsione della suddetta componente variabile di medio lungo periodo.

In particolare, sino alla data della presente Relazione, avuto riguardo, *inter alia*, alle dimensioni della Società e del Gruppo PLC, all'articolazione interna dei processi di *business*, nonché all'andamento del titolo in Borsa nel corso degli ultimi esercizi, la Società non ha ancora ritenuto di adottare piani di incentivazione basati sull'assegnazione di azioni, opzioni o altri strumenti finanziari.

3.2.3. Meccanismi di claw-back

La Società ha introdotto meccanismi contrattuali che consentono alla stessa di richiedere agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti Strategici la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione già percepita, in ipotesi di comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, ovvero in ipotesi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave in danno della Società (clausola di *claw-back*). I suddetti meccanismi contrattuali, inoltre, determinano il venir meno del diritto di tali soggetti a percepire le *tranche* di compenso variabile già maturate ma non ancora corrisposte.

3.3. Benefici non monetari

Oltre a quanto previsto dal CCNL applicabile (Metalmeccanico e Dirigenti Industria), il Presidente del Consiglio di Amministrazione e gli Amministratori Esecutivi beneficiano, altresì, dell'utilizzo di autovetture ad uso promiscuo.

Il Dirigente Preposto della Società beneficia, altresì, dell'utilizzo di una autovettura ad uso promiscuo.

4. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Per il rapporto di amministrazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è previsto l'accantonamento di un'indennità di fine mandato, da erogarsi a seguito della cessazione dalla carica, per un importo pari ad Euro 25.000 su base annua.



In coerenza con le prassi di riferimento, sussistono ed è possibile stipulare clausole/accordi che regolino *ex-ante* gli aspetti economici relativi alla cessazione anticipata dalla carica sociale e/o alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con l'Amministratore Delegato. Tali previsioni mirano a evitare l'insorgere di controversie, riducendo i rischi (anche reputazionali e di immagine) connessi a un potenziale contenzioso giudiziale. Allo stesso tempo, tali clausole assicurano maggiore certezza e tempestività nella definizione dei rapporti giuridici, così da preservare lo svolgimento di tutte le attività necessarie per garantire la *business continuity*.

Ai fini della presente Politica, la Società ha determinato l'importo dovuto all'Amministratore Delegato in 18 mensilità della complessiva remunerazione (intesa come la somma riconosciutagli quale dirigente e Amministratore Delegato della Società alla data di approvazione della presente Politica). Il calcolo della mensilità sarà effettuato secondo quanto previsto dall'art. 2121 cod. civ., ed includerà, oltre a tutte le componenti della retribuzione fissa come sopra, anche quella della remunerazione variabile di breve e medio-lungo periodo, considerando la media degli importi maturati negli ultimi 3 anni o nel minor periodo di durata del rapporto, nonché il valore dei *fringe-benefits* assegnati.

L'importo lordo complessivo determinato come sopra è sostitutivo di quanto previsto dalla contrattazione collettiva in caso di licenziamento e verrà riconosciuto a fronte della sottoscrizione di un accordo in sede protetta, che contempri ampie rinunce reciproche relative al rapporto di lavoro intercorso e alle cariche ricoperte, nell'ambito di una transazione generale e novativa.

Restano salvi i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizioni di legge e di contratto collettivo in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, quali ad esempio il trattamento di fine rapporto.

Alla luce della normativa di settore applicabile, gli eventuali pagamenti spettanti in relazione alla cessazione anticipata del rapporto di amministrazione e del rapporto di lavoro saranno corrisposti entro e non oltre i 6 mesi successivi alla firma dell'accordo; resta inteso che una somma equivalente all'eventuale indennità sostitutiva del periodo di preavviso previsto dal CCNL sarà detratta dall'ammontare complessivo e pagata secondo quanto previsto dalla normativa vigente; l'importo complessivo eventualmente erogato verrà sottoposto a meccanismi di *claw back* fino all'intera corresponsione e, comunque entro i termini di prescrizione previsti.

5. COPERTURE ASSICURATIVE, PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE

La Società, in linea con le *best practices* del mercato, ha adottato le seguenti coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie:



- una Polizza di Responsabilità Civile Terzi e Operai, a copertura dei rischi gravanti sulla Società in conseguenza di responsabilità civile nei confronti di terzi e dipendenti connessa allo svolgimento di tutte le attività svolte dal Gruppo;
- una Polizza D&O (“**Directors & Officers Liability**”), a copertura dei fatti e circostanze di natura colposa commessi da Amministratori, dirigenti, Sindaci (ed eventuali membri del consiglio di sorveglianza, ove nominati), esclusi i casi di dolo;
- una Polizza Infortuni cumulativa, prestata a favore di Amministratori/dirigenti/quadri/dipendenti per infortuni dagli stessi subiti durante le attività professionali ed extraprofessionali;
- una Polizza di Tutela Legale a copertura delle spese legali che l’assicurato (i.e., il contraente, i legali rappresentanti, gli Amministratori, i dipendenti) debba sostenere per far fronte ad un eventuale procedimento legale;
- una copertura assicurativa sanitaria integrativa del FASI per i dirigenti.

6. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

6.1. Amministratori Indipendenti

La remunerazione degli Amministratori Indipendenti non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e/o dal Gruppo PLC ed è rappresentata dalla componente fissa deliberata per tutti gli Amministratori dall’Assemblea dei soci, all’atto della nomina.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 20 maggio 2024, ha attribuito, in ragione della partecipazione ai comitati endoconsiliari:

- ai componenti del Comitato Remunerazioni, un compenso lordo annuo complessivo di Euro 17.000,00, oltre oneri di legge e spese di trasferta debitamente documentate, da ripartirsi come segue: Euro 7.000,00 al Presidente ed Euro 5.000,00 a ciascuno degli altri due membri;
- ai componenti del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità un compenso lordo annuo complessivo di Euro 17.000,00, oltre oneri di legge e spese di trasferta debitamente documentate, da ripartirsi come segue: Euro 7.000,00 al Presidente ed Euro 5.000,00 a ciascuno degli altri due membri.

6.2. Amministratori investiti di particolari cariche

6.2.1. Presidente del Consiglio di Amministrazione



Il pacchetto retributivo riconosciuto al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Francesco Esposito, è composto, oltre che dalla componente fissa, da un'indennità di fine mandato, da erogarsi a seguito della cessazione della carica, come sopra meglio descritta.

Di seguito, si riporta la descrizione del pacchetto retributivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione, quale determinato dall'Assemblea degli Azionisti in data 29 aprile 2024, nonché dal Consiglio di Amministrazione, su proposta e parere conforme del Comitato Remunerazioni, in data 20 maggio 2024:

- **componente fissa:** la componente fissa della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è stabilita in un importo annuo lordo pari ad Euro 10.000 e in aggiunta, un compenso per la carica, fissato in un importo annuo lordo, pari ad Euro 380.000 oltre oneri di legge,
- **componente variabile:** al Presidente non è attribuita alcuna forma di remunerazione variabile, né di breve né di medio-lungo periodo;
- **trattamento di *severance*:** per il rapporto di amministrazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è previsto l'accantonamento di un'indennità di fine mandato, da erogarsi a seguito della cessazione dalla carica, per un importo pari ad Euro 25.000 su base annua;
- ***benefit*:** il Presidente del Consiglio di Amministrazione non è assegnatario di *benefit*, ma percepisce il rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento della carica, ai sensi dello Statuto; lo stesso beneficia, altresì, dell'utilizzo di una autovettura ad uso promiscuo.

6.2.2. Amministratore Delegato

Il pacchetto retributivo riconosciuto all'Amministratore Delegato è composto, oltre che dalla componente fissa, da una componente variabile di breve periodo e da una di medio-lungo periodo.

Di seguito, si riporta la descrizione del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato, quale determinato dall'Assemblea degli Azionisti in data 29 aprile 2024, nonché dal Consiglio di Amministrazione, su proposta e parere conforme del Comitato Remunerazioni, con delibera assunta in data 20 maggio 2024:

- **componente fissa:** la componente fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato è stabilita in un importo annuo lordo pari ad Euro 10.000, unitamente ad un compenso per la carica, fissato in un importo annuo lordo pari ad Euro 40.000 oltre a oneri di legge, per un totale di Euro 50.000.

L'Amministratore Delegato percepisce anche una retribuzione da dirigente, in qualità di direttore generale della Società, per un importo annuo lordo pari ad Euro 250.000.



La componente fissa del trattamento economico dell'Amministratore Delegato è da ritenersi adeguata a remunerare il ruolo ricoperto nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione;

- componente variabile di breve periodo: per ciascun esercizio della carica è assegnata all'Amministratore Delegato una componente variabile di breve periodo, correlata al raggiungimento degli obiettivi fissati annualmente dal Consiglio di Amministrazione, come descritta al Paragrafo 3.2.1. che precede;
- componente variabile di medio-lungo periodo: è assegnata all'Amministratore Delegato una componente variabile di medio-lungo periodo, correlata al raggiungimento degli obiettivi fissati per un biennio dal Consiglio di Amministrazione, come descritta al Paragrafo 3.2.2. che precede;
- trattamento di severance: è previsto un trattamento di *severance* a favore dell'Amministratore Delegato come descritto al Paragrafo 4. che precede;
- benefit: l'Amministratore Delegato non è assegnatario di *benefit* per la carica, ma percepisce il rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento della carica, ai sensi dello Statuto; lo stesso beneficia dei *benefit* previsti per tutti i dirigenti del Gruppo.

6.2.3. Amministratori esecutivi

Il pacchetto retributivo riconosciuto all'Amministratore esecutivo, dott.ssa Chiara Esposito, è composto, oltre che dalla componente fissa, da una componente variabile di breve periodo (nell'ambito del piano MBO adottato dalla Società per dirigenti e quadri) e di medio-lungo periodo.

Di seguito, si riporta la descrizione del pacchetto retributivo dell'Amministratore esecutivo, dott.ssa Chiara Esposito, quale determinato dall'Assemblea degli Azionisti in data 29 aprile 2024, nonché dal Consiglio di Amministrazione, su proposta e parere conforme del Comitato Remunerazioni, in data 20 maggio 2024:

- componente fissa: la componente fissa della remunerazione dell'Amministratore esecutivo è stabilita in un importo annuo lordo pari ad Euro 10.000 per la carica di Consigliere, unitamente ad un compenso per le deleghe conferite fissato in un importo annuo lordo, pari ad Euro 20.000 oltre a oneri di legge, per un totale di Euro 30.000.
- componente variabile di medio-lungo periodo: è assegnata all'Amministratore esecutivo una componente variabile di medio-lungo periodo, correlata al raggiungimento degli obiettivi fissati per un biennio dal Consiglio di Amministrazione, come descritta al Paragrafo 3.2.2. che precede;
- trattamento di severance: non è previsto alcun trattamento di *severance* a favore della dott.ssa Esposito;



- *benefit*: l'Amministratore esecutivo non è assegnatario di *benefit* per la carica, ma percepisce il rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento della carica, ai sensi dello Statuto; lo stesso beneficia dei *benefit* previsti per tutti i dirigenti del Gruppo.

Si rammenta che il Consigliere Chiara Esposito percepisce anche una retribuzione da lavoro dipendente, in qualità di dirigente dalla Società, per un importo annuo lordo pari ad Euro 150.000. Sempre quale dirigente della Società, Chiara Esposito percepisce una componente variabile di breve periodo, correlata al raggiungimento degli obiettivi definiti annualmente e misurabili, corrispondente sino ad un valore massimo del 15% della sua retribuzione fissa, come descritto al Paragrafo 3.2.1. che precede, nell'ambito del piano MBO adottato dalla Società per dirigenti e quadri.

7. LA REMUNERAZIONE DEI SINDACI

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2402 del codice civile, l'ammontare degli emolumenti spettanti ai membri del Collegio Sindacale per l'intera durata della carica è determinato dall'Assemblea degli Azionisti all'atto della nomina.

Tenuto conto della dimensione della Società, delle attività da essa svolta e, per quanto occorrer possa, delle prassi di settore relative ad emittenti comparabili con la Società, il compenso del Collegio risulta adeguato ad assicurare l'indipendenza e la professionalità della sua funzione.

L'Assemblea ha attribuito al Collegio sindacale un compenso pari a complessivi Euro 55.000 annui, da ripartirsi tra i sindaci effettivi come segue: Euro 25.000 annui al Presidente ed Euro 15.000 annui a ciascuno dei Sindaci effettivi diversi dal Presidente.

8. LA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La remunerazione del Dirigente Preposto si compone, come illustrato al Paragrafo 3.1 che precede, di una componente fissa annua, come retribuzione da lavoro dipendente e di una componente variabile, sia di breve che di medio-lungo periodo correlata a obiettivi di natura economico-organizzativa e di sostenibilità, come illustrato al precedente Paragrafo 3.2.1 e 3.2.2.

9. CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE



Le remunerazioni degli Amministratori investiti di particolari cariche e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche risultano sostanzialmente coerenti con la remunerazione di altri soggetti investiti della medesima carica in società di dimensioni e attività assimilabili a quella svolta dalla Società.

10. RAPPORTI TRA LA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE E LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO ADOTTATA DALLA SOCIETÀ

La Società ha avviato ogni opportuna analisi, al fine di dotarsi e di formalizzare una politica di gestione del rischio.

11. DEROGA ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE IN PRESENZA DI CIRCOSTANZE ECCEZIONALI

È possibile derogare agli elementi prettamente economici della Politica sulla Remunerazione in presenza di circostanze eccezionali, come previsto dall'art. 123-ter TUF e dall'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la necessità di definire un pacchetto retributivo e/o di buona uscita (risoluzione del rapporto) con l'Amministratore Delegato da nominarsi, laddove i vincoli contenuti nella Politica approvata limitassero le possibilità della Società di attrarre *manager* con le professionalità più adeguate a gestire l'impresa;
- le variazioni sensibili del perimetro dell'attività del Gruppo PLC intervenute nel periodo in cui la Politica è in vigore, quali, ad esempio, la cessione di un'impresa/ramo di azienda ovvero l'acquisizione di un *business* significativo non ricompreso nella Politica;
- il verificarsi, a livello nazionale e internazionale, di eventi straordinari non prevedibili, che possano incidere in modo significativo sui risultati della Società ed aventi non solo carattere economico-finanziario ma anche riguardanti emergenze sanitarie;
- modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'impresa correlate ad operazioni straordinarie.

Circa le modalità procedurali atte a regolare eventuali deroghe alla presente Politica nelle sopra indicate circostanze, si segnala che le deroghe medesime dovranno rispettare la Procedura Operazioni con Parti Correlate (ove applicabile), ed essere sottoposte al preventivo esame del Comitato Remunerazioni e, successivamente dovranno essere esaminate dal Consiglio di Amministrazione che delibererà in merito.

Al verificarsi delle suddette circostanze, si provvederà a rimodulare gli obiettivi di *performance* a cui è connessa la remunerazione variabile.



Si precisa, infine, che, in conformità alla normativa vigente, in occasione dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024, l'Assemblea degli Azionisti della Società ha approvato la Sezione I della Politica sulla Remunerazione.



SEZIONE II

Prima Parte

La Prima Parte della Sezione II della Relazione fornisce la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci e dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società, ivi inclusi i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Si precisa, per quanto occorrer possa, che, in conformità alla normativa vigente, in occasione dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024, l'Assemblea degli Azionisti della Società ha deliberato in senso favorevole sulla Sezione II della Politica sulla Remunerazione.

A. AMMINISTRATORI (si veda Tabella 1)

Conformemente a quanto previsto dalla politica sulla remunerazione da ultimo sottoposta al voto degli Azionisti, nell'esercizio 2025 gli Amministratori hanno percepito la componente fissa della remunerazione deliberata dall'Assemblea degli Azionisti della Società, in data 29 aprile 2024, corrispondente ad un importo annuo lordo pari ad Euro 10.000.

In data 20 maggio 2024, il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato di riconoscere agli Amministratori investiti di particolari cariche, un ulteriore compenso fisso nella misura di:

- Euro 380.000 annui lordi, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Francesco Esposito;
- Euro 20.000 annui lordi, all'Amministratore con deleghe, dott.ssa Chiara Esposito.
- Euro 40.000 annui lordi, all'Amministratore Delegato, dott. Andrea Orlando.

Sempre in data 20 maggio 2024, il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato di riconoscere agli Amministratori componenti dei comitati endoconsiliari, un ulteriore compenso fisso nella misura di:

- Euro 7.000 annui lordi, al Presidente del Comitato Remunerazioni;
- Euro 5.000 annui lordi, a ciascuno degli altri due componenti del Comitato Remunerazioni;
- Euro 12.000 annui lordi, al Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e membro del Comitato Remunerazioni;
- Euro 5.000 annui lordi, a ciascuno degli altri due componenti del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.



Con riferimento al Presidente del Consiglio di Amministrazione, per l'esercizio 2025, in continuità con i precedenti esercizi, è stato accantonato l'importo del trattamento di fine mandato – per un valore pari ad Euro 25.000 lordi – come deliberato, da ultimo, dal Consiglio di Amministrazione in data 20 maggio 2024.

Con riferimento all'Amministratore Delegato in carica, dott. Andrea Orlando, si precisa che lo stesso ha percepito, nel corso dell'esercizio 2025, oltre al compenso fisso sopra indicato, una retribuzione annua da lavoro dipendente in qualità di dirigente e direttore generale della Società pari ad Euro 250.000, quale componente fissa.

Con riferimento alla componente variabile della retribuzione del Dott. Orlando relativa all'esercizio 2025, si precisa che la stessa sarà erogata secondo le modalità e le tempistiche descritte nella Sezione I della Politica in materia di remunerazione relativa all'esercizio 2025, come approvata lo scorso 27 marzo 2025 dal Consiglio di Amministrazione e il 28 aprile 2025 dall'Assemblea dei soci.

La parte variabile della retribuzione di breve termine prevista in favore del dott. Andrea Orlando, in ragione degli obiettivi raggiunti (EBITDA e obiettivi non finanziari), come desumibili dalla relazione finanziaria al 31 dicembre 2025 approvata e dai comunicati stampa tempo per tempo diffusi (da ultimo in data 25 marzo 2026), è pari ad Euro 195.000,00 e sarà corrisposta nel rispetto dei principi definiti dalla suddetta Sezione I della Politica in materia di remunerazione relativa all'esercizio 2025, come approvata dall'Assemblea dei soci del 28 aprile 2025.

Infine, sarà corrisposta al dott. Orlando la componente variabile della remunerazione di medio-lungo periodo, in ragione degli obiettivi raggiunti (EBITDA) nel biennio 2024/2025, pari ad Euro 90.000, nel rispetto dei principi definiti dalla suddetta Sezione I della Politica in materia di remunerazione relativa all'esercizio 2024, come approvata dall'Assemblea dei soci del 29 aprile 2024 come desumibili dalla relazione finanziaria al 31 dicembre, approvata per ciascun esercizio e dai comunicati stampa tempo per tempo diffusi.

Con riferimento all'Amministratore con deleghe, dott.ssa Chiara Esposito, si precisa che la stessa ha percepito, nel corso dell'esercizio 2025, oltre al compenso fisso sopra indicato, una retribuzione annua da lavoro dipendente, in qualità di dirigente della Società, per un importo annuo lordo pari ad Euro 150.000.

Con riferimento alla componente variabile della retribuzione della Dott.ssa Esposito relativa all'esercizio 2025, la stessa sarà erogata secondo le modalità e le tempistiche descritte nella Sezione I della Politica in materia di remunerazione relativa all'esercizio 2025, come approvata lo scorso 27 marzo 2025 dal Consiglio di Amministrazione e il 28 aprile 2025 dall'Assemblea dei soci.

La parte variabile della retribuzione prevista in favore della dott.ssa Chiara Esposito, in qualità di dirigente della Società, in ragione degli obiettivi raggiunti (il 15% sul 15% massimo) nell'esercizio 2025 è pari ad Euro 27.000.



Sul punto, si ricorda come nel rispetto del Piano MBO adottato dalla Società, la componente variabile di breve periodo della dott.ssa Esposito, in qualità di dirigente, abbia un limite massimo pari al 15% della retribuzione complessiva, nel rispetto dei principi definiti dalla suddetta Sezione I della Politica in materia di remunerazione relativa all'esercizio 2025, come approvata dall'Assemblea dei soci del 28 aprile 2025 e come abbia avuto ad oggetto gli obiettivi quantitativi e misurabili relativi al piano di assunzione e di *retention* del personale del Gruppo PLC (assumendo il 100% delle risorse attese, al netto dei dimissionari), nonché al rispetto dei costi e degli investimenti previsti dal budget 2025 della Funzione di cui è responsabile (non registrandosi costi maggiori rispetto a quelli fattorizzati nel budget approvato per l'esercizio 2025), fermo il raggiungimento degli obiettivi ESG individuati per l'anno 2025.

Infine, sarà corrisposta alla dott.ssa Esposito la componente variabile della remunerazione di medio-lungo periodo, in ragione degli obiettivi raggiunti (EBITDA) nel biennio 2024/2025, pari ad Euro 54.000, nel rispetto dei principi definiti dalla suddetta Sezione I della Politica in materia di remunerazione relativa all'esercizio 2024, come approvata dall'Assemblea dei soci del 29 aprile 2024 come desumibili dalla relazione finanziaria al 31 dicembre, approvata per ciascun esercizio e dai comunicati stampa tempo per tempo diffusi.

B. COLLEGIO SINDACALE (si veda Tabella 2)

La retribuzione dei membri del Collegio Sindacale è deliberata dall'Assemblea degli Azionisti all'atto di nomina, per l'intera durata della carica.

Con riferimento all'esercizio 2025, i membri del Collegio Sindacale hanno percepito – *pro rata temporis* – il compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 29 aprile 2024 e, in particolare:

- (i) al Presidente del Collegio Sindacale, dott. Luca Sintoni è stato corrisposto un compenso annuo lordo di Euro 25.000;
- (ii) al sindaco effettivo, dott.ssa Anna Maria Bortolotti, è stato corrisposto un compenso annuo lordo di Euro di 15.000; e
- (iii) al sindaco effettivo, dott. Marco Andrea Centore, è stato corrisposto un compenso annuo lordo di Euro 15.000.

I sindaci supplenti non hanno percepito compensi.

C. DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (si veda Tabella 3)

Nel corso dell'esercizio 2025, l'unico dirigente con responsabilità strategiche è risultato essere il Dirigente Preposto nonché CFO, nella persona del dott. Simone Albertazzi.



Nel corso dell'esercizio 2025, la remunerazione del dott. Simone Albertazzi, dalla data di nomina quale Dirigente Preposto nonché CFO, è stata rappresentata da una componente annua fissa quale retribuzione da lavoro dipendente pari ad Euro 100.000. Infine, si segnala che al dott. Albertazzi, quale componente del Consiglio di Amministrazione di PLC System S.r.l., PLC Service S.r.l. e PLC Service Wind S.r.l., è stato corrisposto un compenso annuo complessivo di Euro 7.000.

Per l'esercizio 2025 sarà erogata, secondo le modalità e le tempistiche descritte nella Sezione I della Politica in materia di remunerazione relativa all'esercizio 2025, approvata lo scorso 27 marzo 2025 dal Consiglio di Amministrazione e il 28 aprile 2025 dall'Assemblea dei Soci, la parte variabile della retribuzione prevista in favore del dott. Albertazzi, in quanto sono stati raggiunti gli obiettivi, approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni durante l'esercizio 2025, nel rispetto della suddetta Politica in materia di remunerazione relativa all'esercizio 2025, ai quali la stessa era stata correlata. Pertanto, sarà riconosciuto al dott. Albertazzi un compenso per il raggiungimento dei suddetti obiettivi pari ad Euro 21.400, che sarà erogato nel corso del 2026, nel rispetto, tra l'altro, dei meccanismi di *clawback*. Sul punto, si ricorda come nel rispetto del Piano MBO adottato dalla Società, la componente variabile di breve periodo spettante al dott. Albertazzi, in qualità di dirigente strategico, abbia un limite massimo pari al 20% della retribuzione complessiva, nel rispetto dei principi definiti dalla suddetta Sezione I della Politica in materia di remunerazione relativa all'esercizio 2025, come approvata dall'Assemblea dei soci del 28 aprile 2025 e come abbia avuto ad oggetto obiettivi quantitativi e qualitativi relativi al processo di pianificazione finanziaria, al monitoraggio dei costi e all'incremento della finanza a supporto del *business*, fermo il raggiungimento degli obiettivi ESG individuati per l'anno 2025.

Infine, sarà corrisposta al dott. Albertazzi la componente variabile della remunerazione di medio-lungo periodo, in ragione degli obiettivi raggiunti (il 7% sul 10% massimo) nel biennio 2024/2025, pari ad Euro 7.490, nel rispetto dei principi definiti dalla suddetta Sezione I della Politica in materia di remunerazione relativa all'esercizio 2024, come approvata dall'Assemblea dei soci del 29 aprile 2024.

D. DEROGHE ALLA POLITICA NELL'ESERCIZIO 2025

Nel corso dell'esercizio 2025 non sono stati attivati i meccanismi di deroga e di *claw-back* previsti dalla Politica.

E. INFORMAZIONI DI CONFRONTO

E.1. Variazione annuale della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente



Nome e Cognome	Carica ricoperta	Compensi Presidente/Amministratori e Cariche CdA anno 2023	Compensi Presidente/Amministratori e Cariche CdA anno 2024	Compensi Presidente/Amministratori e Cariche CdA anno 2025
Francesco Esposito	Presidente	390.000 (380.000 PLC S.p.A.; 10.000 Gettone)	390.000 (380.000 PLC S.p.A.; 10,000 Gettone)	390.000 (380.000 PLC S.p.A.; 10,000 Gettone)
Diego Percopo	Amministratore	350.000 (300.000 (DIR); 50.000 (AD))	452.000 (100.000 (DIR); 17 (AD) Fino al 30.04.2024 Accordo Trans. 335.000)	N.A.
Chiara Esposito	Amministratore	170.000 (125.000 PLC S.p.A. (DIR); 30.000 Amm. PLC S.p.A. e 15.000 quale I° Tranche componente variabile 2021)	195.000 (150.000 PLC S.p.A. (DIR); 30.000 Amm. PLC S.p.A. e 15.000 quale II° tranche componente variabile 2021)	248.100 (150.000 PLC S.p.A. (DIR); 30.000 Amm. PLC S.p.A. e 68.100 a titolo di componente variabile)
Marina D'Artibale	Amministratore Indipendente	22.000	7.400 (in carica fino al 30.04.2024)	N.A.
Graziano Michele Visentin	Amministratore Indipendente	22.000	7.400 (in carica fino al 30.04.2024)	N.A.
Claudia Crivelli	Amministratore Indipendente	20.000	6.700 (in carica fino al 30.04.2024)	N.A.
Andrea Sassi	Amministratore Indipendente	10.000	17.000	17.000
Massimo Invernizzi	Presidente del Collegio Sindacale	25.000	8.400 (in carica fino al 30.04.2024)	N.A.
Claudio Sottoriva	Sindaco Effettivo	15.000	5.000 (in carica fino al 30.04.2024)	N.A.
Maria Francesca Talamonti	Sindaco Effettivo	15.000	5.000 (in carica fino al 30.04.2024)	N.A.
Marco Aulisa	Dirigente Preposto	165.000	160.000 (55.000 fino al 30.04.2024 Accordo Trans. 105.000)	N.A.
Andrea Orlando	Amministratore	N.A.	206.500 (173.100 (DIR); 33.400 (AD) dal 01.05.2024)	345.000 (250.000 (DIR) PLC S.p.A.; 50.000 (AD e 45.000 I° tranche componente BT relativa all'esercizio 2024))
Simone Albertazzi	Dirigente Preposto	N.A.	76.300 (69.300 (DIR); 7.000 Consigliere controllate)	128.400 (100.00 (DIR) PLC S.p.A.; 7.000 Consigliere controllate e 21.400 a titolo di componente variabile)
Sara Di Mario	Amministratore	N.A.	13.400 dal 01.05.24	20.000
Francesco Dagnino	Amministratore	N.A.	10.000 dal 01.05.24	15.000
Laura Scapin	Amministratore	N.A.	14.700 dal 01.05.24	22.000
Luca Sintoni	Presidente del Collegio Sindavale	N.A.	16.700 dal 01.05.24	25.000
Anna Maria Bortolotti	Sindaco Effettivo	N.A.	10.000 dal 01.05.24	15.000
Marco Centore	Sindaco Effettivo	N.A.	10.000 dal 01.05.24	15.000
TOTALE		1.204.000	1.123.563,68	1.240.500
MEDIA		109.454,55	59.134,93	112.773



E.2. Risultati della Società

RISULTATI DELLA SOCIETA'			
SOCIETA'	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Utile Civile PLC S.p.A.	-2.228.198	5.568.252,41	3.353.518,23
Utile Consolidato PLC S.p.A.	775.892	11.327.752,13	8.720.452,89

E.3. Remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente Sezione¹

ANNO 2023 GENERALE (Tabella B3)			
Qualifica	Nr. Totale	RAL Totale	Media
Dirigenti	6	€1.022.332,98	€170.388,83
Quadri	17	€1.110.227,83	€65.307,51
Impiegati	85	€2.957.838,04	€34.798,09
Operativi	125	€3.039.112,22	€24.312,90

¹ I dati considerano esclusivamente le retribuzioni annue lorde ed escludono qualsivoglia premialità.



ANNO 2024 GENERALE (Tabella B3)			
Qualifica	Nr. Totale	RAL Totale	Media
Dirigenti	6	910.599,97	151.766,66
Quadri	18	1.269.062,90	70.503,49
Impiegati	99	3.307.692,46	33.411,03
Operativi	156	4.262.985,93	27.326,83

ANNO 2025 GENERALE (Tabella B3)			
Qualifica	Nr. Totale	RAL Totale	Media
Dirigenti	6	943.000	134.714,28
Quadri	24	1.614.975,94	70.216,34
Impiegati	111	4.057.400,05	36.885,45
Operativi	184	5.659.349,75	32.524,99

**Note:**

1. Le valutazioni assunte in riferimento alla popolazione aziendale hanno interessato le società: PLC S.p.A. – PLC System S.r.l. – PLC Service S.r.l. – PLC Service Wind S.r.l. – Schmack Biogas S.r.l. per l'anno 2023-2024, non hanno considerato Schmack Biogas S.r.l., ceduta il 7 marzo 2024.

Per il computo della popolazione aziendale sono stati considerati anche eventuali dipendenti cessati in corso d'anno, sia per il 2023 che per il 2024, per questo il numero totale dei dipendenti potrebbe risultare maggiore rispetto ai valori riportati nel bilancio (come da Tabelle B1 e B2), mentre per l'anno 2025, il computo della popolazione è riferito al numero di teste al 31.12.2025 per le società PLC S.p.A., PLC System S.r.l, PLC Service S.r.l., PLC Service Wind S.r.l..

Si precisa, infine, che, in conformità a quanto previsto dalla disciplina applicabile, in occasione dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024, l'Assemblea degli Azionisti ha espresso voto favorevole, benché non vincolante, sulla Sezione II della Politica sulla Remunerazione.



Seconda Parte

Di seguito vengono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2025 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalle società appartenenti al Gruppo PLC in favore degli organi di amministrazione e di controllo, nonché, in forma aggregata, dei dirigenti con responsabilità strategiche, ricordando che (i) non sono previsti piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, (ii) è previsto a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, sig. Francesco Esposito, un trattamento di fine mandato di importo pari ad Euro 25.000 su base annua.

In particolare, la Tabella 1 illustra i compensi maturati nell'esercizio 2025 ai componenti del Consiglio di Amministrazione attualmente in carica.

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica nel 2024	Scadenza della carica con approvazione bilancio al	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Totale compensi PLC S.p.A.	Altri compensi per incarichi svolti in società controllate e collegate (A)	Altri compensi TFM (Trattamento Fine Mandato)****	Totale Compensi maturati (C) = (A)+(B)	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi (***)	Partecipazione agli utili								
In carica a far data dal 01-05-2024															
Francesco Esposito	Presidente	01-01-25 al 31-12-25	31.12.2026	380,0	10,0	-	-	-	390,0	-	25,0	415,0	-	-	
Chiara Esposito	Amministratore	01-01-25 al 31-12-25	31.12.2026	30,0	-	81,0	-	-	111,0	150,0	-	261,0	-	-	
Andrea Sassi	Amministratore Indipendente	01-01-25 al 31-12-25	31.12.2026	17,0	-	-	-	-	17,0	-	-	17,0	-	-	
Andrea Orlando	Amministratore	01-01-25 al 31-12-25	31.12.2026	50,0	-	285	-	-	335,0	250,0	-	585,0	-	-	
Sara Di Mario	Amministratore Indipendente	01-01-25 al 31-12-25	31.12.2026	20,0	-	-	-	-	20,0	-	-	20,0	-	-	
Laura Scapin	Amministratore Indipendente	01-01-25 al 31-12-25	31.12.2026	22,0	-	-	-	-	22,0	-	-	22,0	-	-	
Francesco Dagnino	Amministratore Indipendente	01-01-25 al 31-12-25	31.12.2026	15,0	-	-	-	-	15,0	-	-	15,0	-	-	



La Tabella 2 illustra i compensi maturati nell'esercizio 2025 ai componenti del Collegio Sindacale attualmente in carica.

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica nel 2024	Scadenza della carica con approvazione bilancio al	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Totale compensi PLC S.p.A.	Altri compensi per incarichi svolti in società controllate e collegate (A)	Altri compensi TFM (Trattamento Fine Mandato)****	Totale Compensi maturati (C) = (A)+(B)	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi (***)	Partecipazione agli utili							
Collegio Sindacale:														
In carica a far data dal 01-05-2024														
Luca Sintoni	Presidente	01-01-25 al 31-12-25	31.12.2026	25,0	-	-	-	-	25,0	-	-	25,0	-	-
Anna Maria Bortolotti	Sindaco effettivo	01-01-25 al 31-12-25	31.12.2026	15,0	-	-	-	-	15,0	-	-	15,0	-	-
Marco Centore	Sindaco effettivo	01-01-25 al 31-12-25	31.12.2026	15,0	-	-	-	-	15,0	-	-	15,0	-	-

La Tabella 3 illustra i compensi maturati nell'esercizio 2025 dai dirigenti con responsabilità strategiche.

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica nel 2022	Scadenza della carica con approvazione bilancio al	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Totale compensi PLC S.p.A.	Altri compensi per incarichi svolti in società controllate e collegate (A)	Altri compensi TFM (Trattamento Fine Mandato)****	Totale Compensi maturati (C) = (A)+(B)	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi (***)	Partecipazione agli utili							
In carica a far data dal 20-05-2024														
Simone Albertazzi	Dirigente Preposto	01-01-25 al 31-12-25	31.12.2026	100,0	-	29	-	-	128,9	7,0	-	135,9	-	-

Sulla base delle dichiarazioni ed informazioni ricevute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo in carica alla data della presente Relazione, non risultano partecipazioni detenute nella Società nel corso dell'esercizio 2025 dai medesimi componenti degli organi di amministrazione e controllo.





SCHEMA N. 7-ter - Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche alla data della presente Relazione

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali alla data della presente Relazione

COGNOME NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERC IZIO PRECEDENT E	NUMERO AZIONI ACQUISTA TE	NUME RO AZION I VEND UTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERC IZIO IN CORSO
Chiara Esposito	Consigliere	FRAES S.r.l.	19.087.545	--	--	19.087.545
Annamaria Scognamiglio	Francesco Esposito Presidente del Consiglio di Amministrazione (marito di Annamaria Scognamiglio)	FRAES S.r.l.	19.087.545	--	--	19.087.545

PLC SPA

Sede legale: Via Delle Industrie, 100 – 80011 Acerra (Na) – Italia

Tel.: 0810198565

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. NA993384 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: plcspa@pec.it – WEB: www.plc-spa.com



**TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica**

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	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
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

PLC SPA

Sede legale: Via Delle Industrie, 100 – 80011 Acerra (Na) – Italia

Tel.: 0810198565

P.I. e C.F. 05346630964 – R.E.A. NA993384 – Cap. Soc. € 27.026.480,35 i.v.

P.E.C.: plcspa@pec.it – WEB: www.plc-spa.com