



Relazione sulla Politica in Materia di Remunerazione e sui Compensi corrisposti

ai sensi dell'art. 123 ter del D.Lgs. n.
58/1998 e

dell'art. 84 quater e dell'allegato 3A del
Regolamento CONSOB n. 11971/99

31 MARZO 2026

Buzzi SpA

Sede: Casale Monferrato (AL) - via Luigi Buzzi n. 6

Capitale sociale euro 123.636.658,80 interamente versato

Codice fiscale e Registro delle Imprese di Alessandria-Asti: 00930290044

Sito web: www.buzzi.com

Il presente documento contiene la “*Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti*” (la “**Relazione**”) di Buzzi SpA (“**Buzzi**” o “**società**”) predisposta dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell’art. 123 ter del D.Lgs. n. 58/1998 (“**TUF**”) e dell’art. 84-quater e dell’allegato 3A del Regolamento Consob n. 11971/1999 (“**Regolamento Emittenti**”).

Ai sensi dell’art. 123 ter del TUF e dell’art. 84-quater e dell’allegato 3A del Regolamento Emittenti, la Relazione è articolata in due sezioni:

- la prima sezione illustra la politica della società in materia di remunerazione dei componenti dell’organo di amministrazione, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e, fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 c.c., dei componenti degli organi di controllo, nonché le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica (“**Politica di Remunerazione**”). Secondo quanto previsto dall’art. 123 ter, comma 3 ter del TUF, l’Assemblea è chiamata a esprimersi con un voto vincolante sulla prima sezione della Relazione;
- la seconda sezione contiene la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e degli altri dirigenti con responsabilità strategica e illustra analiticamente i compensi corrisposti ai soggetti sopra indicati a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate o collegate nell’esercizio di riferimento (ovvero in questo caso nel 2025).

Secondo quanto previsto dall’art. 123 ter, comma 6, del TUF, l’Assemblea è chiamata a esprimere un voto consultivo non vincolante sulla seconda sezione della Relazione.

La Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 31 marzo 2026.

SEZIONE PRIMA

Politica in materia di remunerazione degli organi sociali e dei dirigenti con responsabilità strategiche

La Sezione Prima illustra la Politica di Remunerazione di Buzzi (predisposta ai sensi del TUF e in conformità al Regolamento Emittenti nonché alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance) con riguardo ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di Buzzi nonché ai Dirigenti con responsabilità strategiche (“**DRS**”).

Il perimetro dei DRS, da ultimo individuati dal Consiglio di Amministrazione del 3 agosto 2023, è rappresentato da coloro che rivestono le seguenti funzioni:

- l’Amministratore Delegato
- il Direttore Generale
- il Direttore Tecnico di Gruppo (CTO); si precisa che l’attuale CTO, Luigi Buzzi, è anche componente del Consiglio di Amministrazione.

Si precisa inoltre che nella relazione si tratta anche della remunerazione di Luigi (Gigi) Buzzi (da ora indicato come Gigi Buzzi per distinguerlo dall’omonimo Luigi Buzzi che ha il ruolo di CTO) che svolge nella Buzzi SpA, quale dipendente, funzioni dirigenziali, ma che non è qualificabile, per tali funzioni, come dirigente con responsabilità strategiche. Tuttavia, in quanto componente del Consiglio di Amministrazione, le informazioni in merito alla sua remunerazione vengono messe a disposizione del mercato (con la precisazione che in quanto dirigente della società è destinatario di una remunerazione fissa e di un MBO come gli altri dirigenti della società e del gruppo).

1. Organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione (Allegato 3A, lettere a), b) e d) Regolamento Emittenti)

Gli organi coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica di Remunerazione sono i seguenti:

Assemblea degli Azionisti

- determina il compenso complessivo del Consiglio di Amministrazione e dei componenti del Collegio Sindacale;
- esprime un voto vincolante sulla Politica di Remunerazione contenuta nella Sezione Prima della presente Relazione;
- esprime un voto non vincolante sui compensi corrisposti annualmente indicati nella Sezione Seconda della presente Relazione;

Consiglio di Amministrazione

- il Consiglio di Amministrazione ripartisce tra i propri componenti il compenso stabilito dall'Assemblea degli Azionisti;
- definisce la Politica di Remunerazione e la sua eventuale revisione e la Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti da sottoporre all'Assemblea;
- stabilisce, previo parere del Comitato Parti Correlate ove applicabile, la remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e degli Amministratori ai quali sono attribuiti speciali incarichi ai sensi dell'art. 2389 del codice civile;

Comitato Parti Correlate

Il Comitato Parti Correlate (composto esclusivamente da amministratori indipendenti) esprime il suo parere sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale, degli Amministratori ai quali sono attribuiti speciali incarichi ai sensi dell'art. 2389 del codice civile e dei Dirigenti con responsabilità strategiche quando tali remunerazioni superano la soglia di euro 300.000,00, secondo quanto previsto dalla vigente Procedura per operazioni con Parti Correlate.

Amministratori indipendenti

- rappresentano la metà degli amministratori e contribuiscono alla valutazione e discussione all'interno delle riunioni del Consiglio di Amministrazione in merito alla Politica di Remunerazione e all'attuazione della stessa in particolare per quanto riguarda la remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e degli Amministratori ai quali sono attribuiti speciali incarichi;

Amministratore Delegato

- ha la responsabilità dell'attuazione della Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea;
- in coerenza con la Politica di Remunerazione, stabilisce, previo parere del Comitato Parti Correlate ove applicabile, la remunerazione dei DRS diversi dal Direttore Generale;

Collegio Sindacale

- ha un compito di vigilanza generale sulla Politica di Remunerazione e sulla sua attuazione;
- rilascia il parere in occasione dell'attribuzione di compensi ai sensi dell'art. 2389 del codice civile agli Amministratori cui vengono attribuiti speciali incarichi.

La società non ha istituito un Comitato per la remunerazione anche in ragione del coinvolgimento degli Amministratori indipendenti (che, come detto, rappresentano la metà dei componenti del Consiglio di Amministrazione) nel processo di determinazione delle remunerazioni degli Amministratori esecutivi. Inoltre, il Comitato Parti Correlate, nel corso dell'esercizio 2025, è stato chiamato a esprimere il proprio parere sulle remunerazioni dei dirigenti con responsabilità strategiche. In particolare, si è espresso sugli esiti dell'MBO 2024 e sulle attribuzioni di obiettivi e compensi relativi all'MBO 2025 dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e del CTO nonché sulla variazione della componente fissa del CTO.

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione la società non si è avvalsa di esperti indipendenti esterni.

2. Considerazioni su compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti nella determinazione della Politica di Remunerazione (Allegato 3A, lettera c) Regolamento Emittenti)

Buzzi è un gruppo multiregionale internazionale che opera in territori con differenti e articolate esigenze. Le persone sono un elemento cardine per la crescita aziendale e la loro valorizzazione è da sempre un pilastro su cui si basano lo sviluppo competitivo dell'azienda e la soddisfazione delle persone stesse.

Il gruppo applica rigorosi principi di comportamento improntati all'etica nei rapporti con i propri collaboratori e collaboratrici, con una forte attenzione ai singoli individui e alla responsabilità sociale in senso ampio.

In ogni paese in cui il gruppo è presente, Buzzi si adopera affinché vengano valorizzate al meglio le competenze e la crescita professionale di tutti i dipendenti, nel pieno rispetto di tutte le normative a tutela delle condizioni di lavoro.

Il perseguimento della congruità e dell'equità salariale rappresenta un fattore chiave che influenza il benessere dei dipendenti in un'ottica di equilibrio tra valore generato dal dipendente e valorizzazione percepita come ritorno.

In tema di remunerazione dei dipendenti, è previsto, da tempo, un sistema di *total compensation*, ovvero un pacchetto retributivo che, oltre una retribuzione base, può includere una retribuzione variabile (tipicamente legata alla performance) a livello individuale o di categorie di lavoratori, oltre a benefits e premi in denaro.

In funzione delle differenti e articolate esigenze dei paesi dove opera il gruppo, sono adottate iniziative che, oltre ad assicurare un ambiente di lavoro sicuro, contribuiscono al miglioramento del benessere professionale e personale dei dipendenti, iniziative che possono includere formazione sul posto di lavoro per sviluppare abilità e competenze, corsi di formazione, mentorship, opportunità di sviluppo professionale, iniziative di sensibilizzazione su temi specifici, legate ad esempio alla salute o all'ambiente, attenzione ai temi della diversità di genere, vantaggi come i servizi di ristorazione o i buoni pasto, l'assicurazione sanitaria, gli incentivi educativi (es. borse di studio per i figli), le giornate di assenza retribuite integrative rispetto alla spettanza annuale se dedicati al volontariato, gli orari flessibili, l'orario part time, i fondi di previdenza complementare e le modalità di lavoro agile; il tutto in un ambiente fisico di lavoro che offre garanzie su salute professionale e sicurezza.

La cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (H&S, Health & Safety) è diffusa capillarmente a tutti i livelli dell'organizzazione e testimonia una attenzione costante ed elevata; come da migliori prassi internazionali, una parte significativa della remunerazione variabile di breve periodo è legata ad indicatori H&S.

3. Finalità, durata ed eventuali revisioni della Politica di Remunerazione (Allegato 3A, lettera e) Regolamento Emittenti)

La Politica di Remunerazione di Buzzi ha l'obiettivo di attrarre, trattenere e motivare persone qualificate e dotate di capacità e qualità professionali adeguate alle esigenze della gestione della società e del gruppo. Tale obiettivo viene perseguito in una logica di prudente gestione e sostenibilità dei risultati e dei costi nel tempo, nell'ottica di ricercare l'allineamento degli interessi del *management* a quelli della società e degli azionisti, con il perseguimento dell'obiettivo di creazione di valore per gli azionisti e per i portatori di interessi in un orizzonte di medio-lungo periodo. Inoltre, la Politica ha l'obiettivo di favorire il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità della società in coerenza con la strategia industriale.

Tali obiettivi sono perseguiti anche sulla base di piani di incentivazione a breve e a lungo termine, piani che devono comunque prevedere anche obiettivi legati ad indicatori di sostenibilità.

La società adotta quindi piani annuali basati su meccanismi di *Management by Objectives* (MBO) che hanno come obiettivo, da un lato, quello di incentivare la crescita costante dei risultati economico/finanziari e operativi della società e del gruppo e, dall'altro lato, quello di perseguire la sostenibilità dell'attività della società e del gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione ha, inoltre, adottato nel 2024 un piano di incentivazione a lungo termine di natura monetaria, legato al raggiungimento di obiettivi economico/finanziari e non finanziari (descritto nel successivo paragrafo 4.3.3) destinato all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e al CTO. Il piano di incentivazione di lungo periodo (Long Term incentive - LTI 2024-2026) ha i seguenti obiettivi:

- a) allineamento degli interessi: rendere coerenti gli interessi del *top management* con gli interessi di lungo termine dei soci e con la strategia di crescita sostenibile a lungo termine della società e del gruppo;
- b) pagamento in funzione della performance: la struttura della remunerazione variabile deve rinforzare la cultura orientata alla performance del *top management*;
- c) motivazione: il piano LTI intende contribuire a motivare e trattenere i top manager, aumentando al contempo la capacità del gruppo di attrarre prospettivamente nuovi talenti;
- d) coerenza con le responsabilità assunte: il piano LTI è coerente con le responsabilità, l'esperienza e le competenze dei manager;
- e) semplicità e trasparenza: i meccanismi e le metriche prescelte sono semplici e verificabili nei dati dei bilanci consolidati e della relazione di sostenibilità pubblicati;
- f) prudenza: la struttura del piano LTI è impegnativa, ma ben bilanciata e non incoraggia un'eccessiva assunzione di rischi che potrebbero mettere a repentaglio la solidità finanziaria e la sana crescita del gruppo.

La Politica di Remunerazione ha durata annuale. La principale novità rispetto alla precedente Politica riguarda la disciplina del caso di perdita per gli amministratori-dipendenti della qualifica di dipendente della Società in corso di mandato, al fine di regolamentare la cessazione della remunerazione quale dipendente e l'avvio della remunerazione riferita al rapporto quale amministratore.

4. Descrizione della Politica di Remunerazione (Allegato 3A, lettere f), g), h), i), n) e o) Regolamento Emittenti)

4.1 Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione del Consiglio di Amministrazione è stabilita dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti ed è ripartita all'interno del Consiglio di Amministrazione in misura paritetica tra tutti gli amministratori, con esclusione degli amministratori che sono anche dipendenti della società, i quali sono retribuiti esclusivamente a titolo di lavoro dipendente. Nel caso in cui un amministratore perda la qualità di dipendente, tale amministratore avrà diritto alla relativa remunerazione secondo le determinazioni dell'Assemblea. A tal fine l'Assemblea assume una delibera che prevede un incremento della remunerazione del Consiglio di Amministrazione nel caso di perdita della qualifica di dipendente di uno o più degli amministratori, con decorrenza dalla nuova delibera di ripartizione assunta dal Consiglio di Amministrazione. Al Presidente è attribuita una quota maggiore rispetto ai consiglieri, determinata dal Consiglio di Amministrazione, in virtù della funzione generale di rappresentanza allo stesso attribuita e delle funzioni svolte quale Presidente del Consiglio di Amministrazione. Il Presidente percepisce altresì emolumenti in relazione a cariche eventualmente

ricoperte in società controllate.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi è indipendente dai risultati economici conseguiti da Buzzi, ed è stabilita in una sola componente fissa commisurata all'impegno richiesto e alle competenze e professionalità degli stessi, senza previsione di una componente variabile.

Agli amministratori non esecutivi chiamati a far parte dei Comitati consiliari è attribuito dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale, un compenso fisso annuo in funzione dell'impegno richiesto.

La remunerazione degli amministratori ai quali siano attribuiti speciali incarichi è deliberata dal Consiglio di Amministrazione in misura fissa, previo parere del Collegio Sindacale.

4.2 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

I compensi del Collegio Sindacale sono stabiliti dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti, ai sensi dell'articolo 2402 del codice civile, in misura fissa per tutta la durata dell'incarico, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'incarico; essi sono adeguati all'impegno richiesto e alle competenze e professionalità degli stessi e in linea con i compensi di altre società di dimensioni e settore comparabili.

4.3 Remunerazione dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori che siano dipendenti di Buzzi e del Direttore Generale

L'Amministratore Delegato e gli Amministratori che siano dipendenti di Buzzi (collettivamente "Amministratori Dipendenti") e il Direttore Generale sono retribuiti a titolo di lavoro dipendente e possono percepire altresì emolumenti in relazione a cariche eventualmente ricoperte in società controllate.

La retribuzione da lavoro dipendente è formata da una componente fissa e da una componente variabile di breve periodo.

Nel caso in cui uno o più amministratori dipendenti che rivestano speciali incarichi cessino di essere dipendenti della società, ma permangano in carica, la relativa complessiva remunerazione è stabilita dal Consiglio di Amministrazione con decorrenza dalla data della relativa deliberazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e il CTO (che, come detto, sono gli unici soggetti individuati quali DRS) è prevista anche una componente variabile di lungo periodo.

I target degli obiettivi non vengono indicati in quanto fondati su previsioni interne che non sono rese pubbliche al mercato.

4.3.1 Componente fissa

La componente fissa è costituita dalla retribuzione da lavoro dipendente e dagli emolumenti per eventuali cariche ricoperte in società controllate e ha l'obiettivo di remunerare adeguatamente le competenze tecniche e manageriali richieste per la carica e le funzioni ricoperte e le conseguenti responsabilità.

Nel caso in cui venga meno la retribuzione da lavoro dipendente per effetto della cessazione del rapporto di lavoro dipendente, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, potrà definire un emolumento fisso per speciali incarichi da corrispondere all'amministratore che non sia più dipendente, con decorrenza dalla relativa deliberazione.

La componente fissa deve essere sufficiente a remunerare adeguatamente la prestazione anche nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi a cui tale componente è legata.

La componente fissa del Direttore Generale è stabilita per un periodo di tre anni dalla data di assunzione della carica (1 luglio 2023) e viene corrisposta per una quota preponderante dalla società e per la quota restante dalla controllata Dyckerhoff GmbH, in forza di rapporto di lavoro

dipendente a tempo parziale con la stessa Dyckerhoff GmbH; la ripartizione dei corrispettivi tra i due contratti è in funzione del tempo stimato dedicato alla funzione di Direttore Generale e alla controllata Dyckerhoff GmbH (in cui il Direttore Generale ha mantenuto il ruolo di componente del Management Board).

4.3.2 Componente variabile di breve termine

In coerenza con quanto previsto per le figure manageriali del gruppo, la struttura della componente variabile di breve termine è determinata con riferimento alla retribuzione da lavoro dipendente ed è basata su un meccanismo di *Management by Objectives* (MBO) che prevede l'assegnazione di obiettivi annualmente prefissati, sia di natura economico/finanziaria sia di natura non finanziaria rappresentativi di altri aspetti dell'attività aziendale, anche legati a parametri ESG, ciascuno con pesi differenziati e con prevalenza di quelli economici e di quelli oggettivamente misurabili.

Resta fermo che, in caso di cessazione del rapporto di lavoro dipendente di un Amministratore, con modalità concordate con la Società, l'attribuzione dell'MBO potrà essere effettuata in misura proporzionale alla durata del rapporto di lavoro dipendente rispetto al periodo di riferimento dell'MBO. L'eventuale nuova attribuzione di un MBO ad un Amministratore che non abbia più la qualifica di dipendente sarà determinata con riferimento all'emolumento fisso dell'Amministratore stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

È prevista una soglia minima al di sotto della quale non si matura il diritto alla retribuzione variabile e, allo stesso modo, esiste un limite massimo superato il quale non si incrementa l'importo di retribuzione variabile attribuita.

Gli obiettivi di natura economico/finanziaria sono costituiti dal raggiungimento di determinati livelli di Adjusted EBIT (l'Adjusted EBIT è l'Ebit riportato in bilancio consolidato rettificato eliminando le voci non ricorrenti e con esclusione dei risultati delle società controllate operanti in Russia) e, per l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale, anche dell'utile netto consolidato attribuibile agli azionisti. Ai fini della verifica del raggiungimento dei suddetti obiettivi di *performance* si fa riferimento ai dati risultanti dalle situazioni contabili predisposte ai fini della redazione del bilancio consolidato, rettificando le stesse per tener conto degli oneri e dei proventi non ricorrenti così come descritti nel bilancio consolidato della società (si veda paragrafo relativo agli "Indicatori Alternativi di Performance") nonché delle svalutazioni delle attività non correnti.

Il livello del bonus relativo agli obiettivi economico/finanziari varia in funzione del raggiungimento di un minimo dell'80% e un massimo del 120% rispetto al corrispondente parametro dell'anno precedente e alla previsione di budget dell'anno di competenza (con la sola eccezione dell'Adjusted Ebit Italia rispetto all'anno precedente per il quale il bonus varia in funzione del raggiungimento di un minimo dello 0% e un massimo del 120%). Al di sotto del minimo non maturano quote di MBO, mentre con risultati superiori al massimo (120%), l'importo del bonus non può comunque superare il massimo prefissato.

In ogni caso, qualora l'Adj EBIT Italia e di Gruppo non raggiungano una determinata soglia minima in valore assoluto, non avrà luogo alcuna erogazione relativa ai suddetti indicatori.

Gli obiettivi non finanziari sono riferiti all'ambito della Salute e Sicurezza e all'ambito della sostenibilità ambientale.

Gli obiettivi in ambito Salute e Sicurezza ("Health & Safety" o "H&S") sono misurati da un indicatore riferito al miglioramento dell'indice infortunistico LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate)¹ di gruppo rispetto a determinati livelli obiettivo stabiliti annualmente e da un "leading indicator" (indicatore "anticipatore") legato al numero di azioni correttive e preventive inerenti all'ambito H&S,

¹ Tale indice mette in relazione il numero di infortuni con assenza dal lavoro rispetto alle ore lavorate

gestite e chiuse entro l'anno e entro le scadenze programmate. In caso di incidente mortale l'obiettivo, comunque, non si considera raggiunto.

Gli obiettivi di sostenibilità ambientale riguardano la riduzione delle emissioni di CO2 per unità di cemento prodotto, in linea con i livelli identificati nella Roadmap di Gruppo.

Infine, per i destinatari di MBO diversi dall'Amministratore Delegato e dal Direttore Generale, sono previsti obiettivi individuali, concernenti specifici progetti o l'efficienza della specifica area di responsabilità.

L'MBO annuale varia da un minimo pari a zero (in caso di mancato raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati) fino ad un massimo - pari al 50% per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e il CTO e pari al 30% per il consigliere Gigi Buzzi - della componente fissa della retribuzione, in funzione del livello raggiunto degli obiettivi assegnati.

Il pagamento dell'MBO è effettuato dopo l'approvazione del bilancio riferito all'esercizio in relazione al quale è maturata la parte variabile stessa, a condizione che il beneficiario sia ancora dipendente della società, o di una delle società del gruppo, al 31 dicembre dell'anno di competenza dell'MBO fatti salvi specifici accordi fra azienda e dipendente, in caso di cessazione concordata con la Società.

Si riporta di seguito lo schema degli MBO annuali previsti per l'Amministratore Delegato, il CTO, il consigliere Gigi Buzzi e il Direttore Generale:

Obiettivi	Amministratore Delegato e Direttore Generale	
	% obiettivi su totale MBO	% max su retribuzione da lavoro dipendente
Economico/finanziari	85,0%	42,50%
EBIT Adj Gruppo		
Vs anno -1	38,5%	19,25%
Vs budget	38,5%	19,25%
Utile netto consolidato attribuibile agli azionisti		
Vs anno -1	4,0%	2,00%
Vs budget	4,0%	2,00%
H&S	7,5%	3,75%
LTIFR di gruppo	5,5%	2,75%
Leading indicator	2,0%	1,00%
Sostenibilità	7,5%	3,75%
Riduzione emissioni CO2	7,5%	3,75%
Totale	100%	50%

Obiettivi	CTO (Consigliere Luigi Buzzi)	
	% obiettivi su totale MBO	% max su retribuzione da lavoro dipendente
Economico/finanziari	70,0%	35,00%
EBIT Adj Gruppo		
Vs anno -1	35,0%	17,50%
Vs budget	35,0%	17,50%
H&S	7,5%	3,75%
LTIFR di gruppo	5,5%	2,75%
Leading indicator	2,0%	1,00%
Sostenibilità	7,5%	3,75%
Riduzione emissioni CO2	7,5%	3,75%
Obiettivi individuali	15,0%	7,50%
Totale	100%	50%

Obiettivi	Consigliere Gigi Buzzi	
	% obiettivi su totale MBO	% max su retribuzione da lavoro dipendente
Economico/finanziari	70,0%	21,00%
EBIT Adj Gruppo		
Vs anno -1	25,0%	7,50%
Vs budget	25,0%	7,50%
EBIT Adj Italia		
Vs anno -1	10,0%	3,00%
Vs budget	10,0%	3,00%
H&S	10,0%	3,00%
LTIFR di gruppo	8,0%	2,40%
Leading indicator	2,0%	0,60%
Sostenibilità	7,5%	2,25%
Riduzione emissioni CO2	7,5%	2,25%
Obiettivi individuali	12,5%	3,75%
Totale	100%	30%

Nella tabella seguente è indicata la proporzione tra la componente fissa e variabile di breve periodo (MBO annuale) della retribuzione nel caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati. Per il calcolo si è tenuto conto del rapporto tra la componente fissa al netto dei benefici non monetari² e la componente variabile di breve periodo della retribuzione.

	% componente fissa della retribuzione (inclusi compensi da controllate/collegate)	% massima MBO annuale	Totale retribuzione
Amministratore Delegato	71%	29%	100%
Direttore Generale	67%	33%	100%
CTO (Consigliere Luigi Buzzi)	67%	33%	100%
Consigliere Gigi Buzzi	82%	18%	100%

4.3.3 Componente variabile di lungo periodo della remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e del CTO

La componente variabile di lungo periodo dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e del CTO è rappresentata da un piano di incentivazione monetario per gli esercizi 2024-2026 ("LTI 2024-2026") approvato dal Consiglio di Amministrazione del 28 marzo 2024, previo parere favorevole del Comitato Parti Correlate, strutturato come segue:

- è oggettiva e calcolata in funzione di obiettivi da raggiungere al termine del triennio di applicazione del piano, sia di carattere economico/finanziario sia di sostenibilità ambientale;
- è prevista una soglia minima al di sotto della quale non matura diritto a retribuzione variabile e, allo stesso modo, esiste un limite massimo;
- è determinata con riferimento alla retribuzione da lavoro dipendente fino ad un massimo del 60% della media annuale della componente fissa del triennio 2024-2026 del beneficiario.

² Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato e il consigliere Gigi Buzzi le percentuali nella tabella sono calcolate con riferimento a tutte le somme percepite e, quindi includendo, oltre alla remunerazione della società, anche gli emolumenti pagati da società controllate. In caso di calcolo effettuato sulla sola remunerazione della società, le percentuali per l'Amministratore Delegato sarebbero identiche a quelle indicate nella tabella nella riga riferita al Direttore Generale, per il consigliere Gigi Buzzi sarebbero pari a 77% e 23%.

Gli obiettivi del piano e il loro relativo peso al fine di determinare l'incentivo sono quelli indicati nella sottostante tabella (i dati della Russia sono sempre esclusi):

	Performance	Pagamento espresso come % del target	Peso del target	Pagamento espresso come % della media della componente fissa del periodo 2024-2026
Target Finanziari			70%	
Media 2024-2026 del rapporto tra il Flusso monetario netto generato dalle attività operative e i Ricavi Netti			35%	
min = gate	80%	50%		10,5%
target = cap	100%	100%		21,0%
Media 2024- 2026 ROCE			35%	
min = gate	80%	50%		10,5%
target = cap	100%	100%		21,0%
CO2 Scope1 emissioni nette			30%	
min = gate	80%	50%		9,0%
target = cap	100%	100%		18,0%
Totale nel caso in cui tutti gli obiettivi siano raggiunti all'80%				30%
Totale nel caso in cui tutti gli obiettivi siano raggiunti al 100%				60%

Il Flusso monetario netto generato dalle attività operative e i Ricavi Netti si riferiscono ai valori così denominati indicati nei bilanci consolidati della società del periodo di riferimento, rettificati escludendo i risultati delle società operanti in Russia.

Il ROCE è calcolato come rapporto fra l'EBIT, così come indicato nei bilanci consolidati della società, rettificato per escludere le voci non ricorrenti e i risultati delle società operanti in Russia, e il Capital Employed (pari alla differenza tra Attività totali e Passività correnti indicati nei bilanci consolidati, rettificati escludendo i risultati delle società operanti in Russia).

L'obiettivo CO2 Scope1 emissioni nette è costituito dall'obiettivo di emissioni di CO2 al 31 dicembre 2026 espresso in chilogrammi di CO2 per tonnellata di materiale cementizio.

Nel caso in cui tutti gli obiettivi siano raggiunti con una percentuale pari o superiore al 100% il pagamento sarà pari al 100% dell'incentivo pari, come detto, al 60% della media della componente fissa del triennio 2024-2026 del beneficiario. Nel caso in cui tutti gli obiettivi siano sotto l'80% nessun incentivo sarà pagato. Negli altri casi si applicherà la combinazione dei risultati raggiunti e non raggiunti secondo la tabella sopra esposta. Nell'ambito delle forchette di valori indicati in tabella il valore sarà determinato applicando l'interpolazione lineare.

Nella tabella seguente è indicata la proporzione tra la componente fissa e variabile di breve periodo (MBO annuale) e di lungo periodo (LTI 2024-2026) della retribuzione nel caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati (ripartendo su base annuale gli obiettivi del LTI anche se l'eventuale erogazione avverrà alla chiusura del triennio nel 2027). Per il calcolo si è tenuto conto del rapporto

tra la componente fissa al netto dei benefici non monetari³ e la componente variabile di breve e di lungo periodo della retribuzione.

	% componente fissa della retribuzione (inclusi compensi da controllate/ collegate)	% massima MBO annuale	% massima LTI 2024/2026	Totale retribuzione
Amministratore Delegato	63%	26%	11%	100%
Direttore Generale	59%	29%	12%	100%
CTO (Consigliere Luigi Buzzi)	59%	29%	12%	100%

4.3.4 Benefit

È previsto un pacchetto di *benefits* non monetari che non rappresenta più del 20% della retribuzione fissa e che comprende, in linea generale, l'assegnazione di un'autovettura per uso anche privato, i buoni pasto, copertura sanitaria e fondo pensione integrativi. Inoltre, possono essere attribuite agevolazioni al fine di supportare il reperimento di adeguata collocazione abitativa nei pressi della sede direttiva di Buzzi.

4.4 Clausola di claw back relativa alle componenti variabili della remunerazione

Nei limiti di quanto previsto dalle normative applicabili e dai contratti collettivi, la parte variabile della remunerazione, sia di breve termine sia di lungo termine è soggetta a restituzione, in tutto o in parte, nel caso in cui sia stata determinata sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati; tuttavia, la restituzione è prevista solo nel caso in cui il dato errato sulla base del quale è determinata la parte variabile della retribuzione si discosti dal dato corretto in misura superiore al 5% (salvo che l'errore sia dovuto a frode o grave negligenza del beneficiario, nel cui caso non troverà applicazione alcuna soglia).

La restituzione della parte variabile della remunerazione è comunque prevista in ogni caso in cui il beneficiario abbia pregiudicato la società o il gruppo sulla base di comportamenti fraudolenti o gravemente negligenti accertati, fatti salvi gli altri rimedi a disposizione della società in forza di legge o di contratto.

5. Informazioni su contributo della Politica di Remunerazione alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine ed alla sostenibilità della società (Allegato 3A, lettera j) Regolamento Emittenti)

Si ritiene che la significatività della componente fissa della remunerazione rispetto a quella variabile e l'adozione di un piano di incentivazione a lungo termine per il *top management* garantiscano il contributo della Politica di Remunerazione al perseguimento degli interessi di lungo termine della società nonché alla corretta gestione dei rischi aziendali.

Si ritiene altresì che gli obiettivi economico/finanziari della remunerazione variabile a breve e a lungo termine siano coerenti con le finalità della politica.

Infatti, gli obiettivi economico/finanziari a breve e a lungo termine contribuiscono ad allineare l'interesse del *top management* all'obiettivo di una crescita costante dei risultati economico/finanziari della società e del gruppo, mentre gli obiettivi non finanziari contribuiscono al

³ Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato le percentuali nella tabella sono calcolate con riferimento a tutte le somme percepite e, quindi includendo, oltre alla remunerazione fissa, anche gli emolumenti pagati da società controllate. In caso di calcolo effettuato sulla sola remunerazione fissa le percentuali sarebbero identiche a quelle indicate nella tabella nella riga riferita al Direttore Generale.

perseguimento di uno sviluppo sostenibile dell'attività industriale negli ambiti maggiormente sensibili.

Nella definizione del sistema di remunerazione della società e del gruppo sono stati considerati tutti gli elementi utili al contenimento del rischio di perdita di know-how sia strategico che tecnico e allo sviluppo economico/finanziario di medio-lungo periodo.

Il sistema di remunerazione della società ha l'obiettivo di rafforzare i valori, le capacità e i comportamenti coerentemente con la strategia di sviluppo, attraverso l'allineamento degli interessi del management e degli azionisti e attraverso un forte legame tra retribuzione e performance aziendali e individuali. La Politica di Remunerazione ha dunque come obiettivo quello di generare valore sostenibile e definisce un sistema che prevede che la remunerazione globale sia costituita da una significativa componente variabile, da erogarsi esclusivamente in presenza di risultati effettivamente conseguiti.

6. Piani di assegnazioni di strumenti finanziari (Allegato 3A, lettera k) e l) Regolamento Emittenti)

Non sono previsti piani di assegnazione di strumenti finanziari né per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della società né per il Direttore generale.

7. Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (Allegato 3A, lettera m) Regolamento Emittenti)

Per quanto riguarda gli Amministratori non legati alla società da rapporto di lavoro dipendente, non sono previste indennità in caso di cessazione della carica.

Per quanto riguarda gli Amministratori che siano anche dipendenti della società e il Direttore Generale della società, trattandosi di rapporto di lavoro subordinato, si applica il contratto collettivo nazionale dei dirigenti d'industria che prevede:

- in caso di dimissioni, un periodo di preavviso, commisurato all'anzianità di servizio, compreso tra i 2 e i 4 mesi;
- in caso di licenziamento, l'obbligo per la società di un termine di preavviso, commisurato all'anzianità di servizio, compreso tra i 6 e i 12 mesi che può essere sostituito dal pagamento delle corrispondenti mensilità;
- in caso di licenziamento riconosciuto ingiustificato, in aggiunta al preavviso, è dovuto al dipendente un'indennità, commisurata all'anzianità di servizio, pari a un minimo di 4 mensilità e a un massimo di 24 mensilità;
- il trattamento di fine rapporto.

Per il Direttore Generale, il rapporto di lavoro con la società Dyckerhoff prevede, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, un periodo di preavviso di 12 mesi (salvo in caso di sussistenza di una giusta causa).

Relativamente alla parte variabile della remunerazione è previsto in generale che la corresponsione del LTI 2024-2026 eventualmente maturato avvenga solo se il beneficiario è ancora dipendente al momento del pagamento previsto; in caso contrario il beneficiario perde il diritto a percepire l'incentivo.

Tuttavia, è previsto, limitatamente all'incentivo LTI 2024-2026 e con riferimento all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale, che laddove la cessazione avvenga in una specifica data o dopo una specifica data⁴ l'incentivo LTI 2024-2026 sia mantenuto laddove il beneficiario sia un *good*

⁴ La data di cessazione della carica (approvazione del bilancio di esercizio del 2025) per l'Amministratore Delegato e il 30 giugno 2026, scadenza del contratto triennale, per il Direttore Generale.

*leaver*⁵. In tali casi il beneficiario (o, in caso di morte, i suoi eredi) avrà diritto ad un pagamento proporzionato alla durata effettiva del rapporto con la società sulla base degli obiettivi raggiunti alle date indicate dal piano LTI 2024-2026. La medesima disciplina si applica anche nel caso in cui cessi il rapporto di lavoro dipendente ma si mantenga la carica.

A favore del Direttore Generale, al conseguimento in via definitiva del trattamento pensionistico privato in Germania previsto al compimento del sessantacinquesimo anno di età, è stabilito il pagamento di un'indennità integrativa.

L'indennità integrativa (da intendersi al lordo di tutte le tasse e ritenute fiscali e previdenziali) è calcolata moltiplicando l'ultimo stipendio lordo annuale (solo componente fissa) per una percentuale compresa tra il 40,60% e il 50% (determinata in funzione dell'anno di pensionamento⁶) al netto della pensione ricevuta in Germania. Nel caso in cui il Direttore Generale dovesse conseguire, sulla base della normativa tedesca, un trattamento pensionistico anticipato, con cessazione definitiva dell'attività lavorativa prima del raggiungimento dell'età di 65 anni ovvero laddove, sempre prima del raggiungimento dell'età di 65 anni, cessasse la sua attività a favore del gruppo, l'importo risultante dal calcolo dell'indennità integrativa sarà ridotto di una somma pari allo 0,5% per ogni mese di anticipazione rispetto alla predetta scadenza.

L'importo dell'indennità integrativa è calcolato moltiplicando la somma determinata con i criteri sopra indicati per gli anni corrispondenti all'aspettativa di vita media e attualizzando il risultato ottenuto alla data di corresponsione.

L'importo dell'indennità integrativa calcolata come sopra indicato sarà inoltre ridotta, al momento della maturazione del relativo diritto, degli importi corrispondenti rispettivamente:

- al Trattamento di Fine Rapporto erogato in relazione al contratto di lavoro italiano alla sua cessazione;
- ai contributi previdenziali e assicurativi, anche "integrativi", versati su tutti gli stipendi pagati da Buzzi in relazione al contratto di lavoro nonché alle ritenute fiscali e ai contributi previdenziali dovuti in relazione all'indennità integrativa;
- ai contributi versati da Buzzi in relazione alla previdenza complementare prevista dalle leggi vigenti e dal vigente contratto collettivo nazionale applicabile.

È prevista, in caso di decesso, l'attribuzione al coniuge del 60% dell'importo dell'indennità integrativa come sopra calcolato (oltre, ove il decesso avvenga in corso di rapporto, ad un importo pari alla retribuzione fissa che sarebbe spettata al Direttore Generale per il mese del decesso e per i successivi sei mesi, al netto di quanto spettante per la reversibilità della pensione ai sensi della normativa applicabile).

L'indennità integrativa non sarà dovuta da Buzzi in caso di:

- licenziamento per giusta causa;
- cessazione del contratto di lavoro con il gruppo prima del trattamento pensionistico per qualsiasi motivo, nel caso in cui il Direttore Generale svolga successivamente attività di qualunque genere, sia a titolo di lavoro subordinato che di lavoro autonomo, a favore di imprese direttamente concorrenti del gruppo nel settore della produzione e vendita di cemento, calcestruzzo e aggregati (e ciò per un periodo di 5 anni dalla cessazione del contratto di lavoro).

⁵ Mancato rinnovo o licenziamento senza giusta causa, dimissioni o rinuncia al rinnovo per giusta causa, decesso o grave infortunio o malattia che impedisca la prosecuzione dell'attività lavorativa o, comunque, cessazione concordata con la società.

⁶ Il 40,60% è riferito ad una cessazione al 1.1.2024 e ogni anno si incrementa di 1,06 punti percentuali fino a raggiungere l'importo del 50% alla data del 1.1.2033, data del pensionamento.

La stima dell'Indennità integrativa, calcolata sulla base delle assunzioni attuariali al 31 dicembre 2025 e assumendo un'attività lavorativa fino al conseguimento del trattamento pensionistico all'età di 65 anni, risulterebbe pari a 2.605 migliaia di euro. La stima sarà oggetto di verifica di anno in anno e potrà essere soggetta ad aggiornamenti futuri in funzione del possibile variare dei parametri utilizzati per il calcolo.

Inoltre, nel caso in cui, nel corso del rapporto con il Direttore Generale, intervenga un cambio di controllo di Buzzi (per tale intendendosi che un terzo o un gruppo di terzi che agisce in concerto, diversi dall'attuale socio di controllo, acquisisca la maggioranza del capitale di Buzzi) e la posizione del Direttore Generale sia pregiudicata in modo significativo, il Direttore Generale ha facoltà di recedere dal rapporto con un preavviso di tre mesi, mantenendo il diritto di percepire per 12 mesi (o se inferiore, per il periodo residuo di durata del Contratto di Lavoro) la retribuzione fissa che gli sarebbe spettata in pendenza del rapporto di lavoro; tale diritto è riconosciuto anche nel caso in cui, al ricorrere di quanto indicato nel precedente periodo, la cessazione del rapporto di lavoro avvenga, entro tre mesi dal cambio di controllo, in base ad una risoluzione consensuale⁷.

Non sono previste ulteriori indennità di buonuscita né impegni di non concorrenza oltre quanto sopra indicato per il Direttore Generale⁸ né l'assegnazione di benefici non monetari o la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

8. Coperture assicurative o previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie (Allegato 3A, lettera n) Regolamento Emittenti)

Con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione che non siano anche dipendenti della società, non sono previste coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche o di assistenza sanitaria.

Con riferimento agli Amministratori che siano anche dipendenti della società e al Direttore Generale, esistono le coperture assicurative, previdenziali, pensionistiche e di assistenza sanitaria previste dalla normativa e dai relativi contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Per gli Amministratori che siano anche dipendenti della società e il Direttore Generale, esiste una copertura integrativa sanitaria, infortuni e vita prestata tramite fondo di assistenza.

Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della società e il Direttore Generale sono beneficiari di una polizza assicurativa D&O (*Directors and Officers' Liability*) stipulata con primaria compagnia assicurativa a condizioni di mercato per tale tipo di copertura.

9. Politiche retributive di riferimento (Allegato 3A, lettera p) Regolamento Emittenti)

Con riferimento alla Politica di Remunerazione si sono tenuti in considerazione i contenuti delle politiche di remunerazione di gruppi industriali con titoli quotati al mercato Euronext Milan considerati omogenei alla società sotto i seguenti profili: dimensioni, struttura dell'azionariato (presenza di un socio di controllo con la maggioranza del capitale sociale), struttura gestionale (gestione affidata anche a manager esterni), livelli di profitto e ricavi; inoltre si sono prese in considerazione le politiche retributive di alcune delle principali società internazionali basate in Europa operanti nel medesimo settore industriale della società.

In particolare, nella determinazione dei contenuti dell'LTI 2024-2026 si è tenuto conto delle politiche

⁷ Nel caso in cui vi sia un cambio di controllo riferito esclusivamente a Dyckerhoff, tale diritto è riconosciuto limitatamente al compenso percepito da Dyckerhoff.

⁸ Si precisa che quanto previsto per il Direttore Generale non è un impegno di non concorrenza, ma l'esercizio dell'attività in concorrenza comporta la decadenza dal diritto di ricevere l'indennità integrativa.

di remunerazione pubblicate dalle seguenti società quotate all'Euronext Milan: WeBuild, Maire Tecnimont, Danieli, Brembo, De' Longhi, Ariston, Interpump, Cementir Holding, SOL Group; inoltre, si è tenuto conto delle politiche retributive delle seguenti società operanti nel settore del cemento e del calcestruzzo: Heidelberg Materials, Vicat, Titan, Grupo Molins.

10. Eventuali deroghe alla Politica di Remunerazione (Allegato 3A, lettera q) Regolamento Emittenti)

Di regola, la società non deroga ai principi che sono alla base della propria Politica di Remunerazione.

Tuttavia, laddove ricorrano circostanze eccezionali e al fine di perseguire gli interessi a lungo termine e lo sviluppo sostenibile, la società si riserva la facoltà di attuare deroghe, quali in particolare:

- sulla componente fissa (ad esempio nel caso di necessità di sostituire un dirigente con responsabilità strategica) negoziando in tempi rapidi condizioni che siano in grado di attrarre i manager più capaci;
- sulla componente variabile (ad esempio in caso di eventi straordinari che impattano sui mercati in cui opera il gruppo o sui risultati del gruppo, di variazioni sensibili del perimetro dell'attività di impresa, cessioni di partecipazioni, significative modifiche dell'assetto organizzativo e/o amministrativo, acquisizione di nuove attività significative), modificando i contenuti dei piani di incentivazione a breve o a lungo termine, in particolare con riferimento agli obiettivi (al loro contenuto e al loro peso) e ai criteri di valutazione del raggiungimento degli obiettivi. Inoltre, in caso di eventuali sanzioni particolarmente rilevanti comminate da autorità pubbliche a carico del gruppo, la parte variabile può essere esclusa o ridotta.

Sarà possibile procedere alla deroga con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, previa applicazione della Procedura per Operazioni con Parti Correlate adottata dalla società e *pro tempore* vigente.

SEZIONE SECONDA

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche

La Sezione Seconda, articolata in due Parti, illustra nominativamente i compensi riferiti all'esercizio 2025 dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché, nei casi previsti dalla vigente normativa anche regolamentare, dei DRS.

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

Nella Parte seconda della Sezione Seconda sono riportati analiticamente i compensi riferiti all'esercizio 2025, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dei predetti soggetti, nonché le partecipazioni detenute nella società da tali soggetti.

PRIMA PARTE

1.1 Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione

Componenti del Consiglio di Amministrazione

a) All'intero Consiglio di Amministrazione è stato attribuito un importo fisso annuo determinato dall'Assemblea degli Azionisti del 12 maggio 2023 in sede di nomina pari a complessivi euro 500.000. Tale importo è stato ripartito con deliberazione del Consiglio di Amministrazione in misura paritetica tra tutti gli Amministratori, con attribuzione di una quota doppia alla Presidente e con esclusione degli Amministratori che sono retribuiti a titolo di lavoro dipendente.

Il compenso degli Amministratori non retribuiti a titolo di lavoro dipendente per l'esercizio 2025 è stato, quindi, pari a un importo annuo di:

- euro 100.000 per la Presidente;
- euro 50.000 per ciascun consigliere;

b) alla Presidente è stato attribuito, a decorrere dal 1° settembre 2024 e per la residua durata del mandato, un compenso complessivo, ai sensi dell'art. 19 statuto sociale, per gli speciali incarichi alla stessa attribuiti, di euro 100.000 (corrispondenti a euro 60.000 annui) determinato dal Consiglio di Amministrazione del 2 agosto 2024;

c) al consigliere Paolo Burlando è stato attribuito un importo fisso, ai sensi dell'art. 2389 c.c., determinato dal Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2023 in euro 200.000 annui, per gli speciali incarichi allo stesso attribuiti;

d) a ciascun componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità è stato attribuito un importo fisso, ai sensi dell'art. 2389 c.c., determinato dal Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2023, in euro 15.000 annui ciascuno;

e) a ciascun componente del Comitato Parti Correlate è stato attribuito un importo fisso, ai sensi dell'art. 2389 c.c., determinato dal Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2023 in euro 5.000 annui ciascuno.

Componenti del Collegio Sindacale

Ai componenti del Collegio Sindacale è stato attribuito un importo fisso determinato, dall'Assemblea degli Azionisti del 12 maggio 2023 in sede di nomina, in euro 75.000 per il Presidente ed euro 50.000 per ciascun Sindaco Effettivo.

Amministratori Dipendenti di Buzzi e Direttore Generale

La retribuzione da lavoro dipendente relativa all'esercizio 2025 è stata la seguente:

- a) Amministratore Delegato Pietro Buzzi
- euro 300.000 quale componente fissa
 - euro 87.900 quale MBO annuale

b) Direttore Generale

- euro 750.000 quale componente fissa
- euro 219.750 quale MBO annuale

c) CTO (Consigliere Luigi Buzzi)

- euro 250.000 quale componente fissa
- euro 74.550 quale MBO annuale

d) Consigliere Gigi Buzzi

- euro 119.395 quale componente fissa
- euro 21.682 quale MBO annuale

Sono, inoltre, previsti *fringe benefits* in conformità alla Politica di remunerazione.

L'importo relativo all'MBO annuale verrà erogato nel 2026 dopo l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2025.

Si riportano di seguito le informazioni sugli obiettivi raggiunti relativamente agli MBO assegnati nel 2025.

Obiettivi	Amministratore Delegato e Direttore Generale			
	% obiettivi su totale MBO	% max su retribuzione da lavoro dipendente	% raggiungimento obiettivi	% su retribuzione da lavoro dipendente 2025
Economico/finanziari	85,0%	42,50%		28,30%
EBIT Adj Gruppo				
Vs anno -1	38,5%	19,25%	96,9%	10,36%
Vs budget	38,5%	19,25%	108,3%	14,74%
Utile netto consolidato attribuibile agli azionisti				
Vs anno -1	4,0%	2,00%	100,7%	1,23%
Vs budget	4,0%	2,00%	119,3%	1,97%
H&S	7,5%	3,75%		1,0%
LTIFR di gruppo	5,5%	2,75%	0% *	0%
Leading indicator	2,0%	1,00%	max	1,0%
Sostenibilità	7,5%	3,75%	0%	0%
Riduzione emissioni CO2	7,5%	3,75%	0%	0%
Totale	100%	50%		29,30%

* Risultato azzerato per effetto di incidente mortale avvenuto nel perimetro di competenza

Obiettivi	CTO (Consigliere Luigi Buzzi)			
	% obiettivi su totale MBO	% max su retribuzione da lavoro dipendente	% raggiungimento obiettivi	% su retribuzione da lavoro dipendente 2025
Economico/finanziari	70,0%	35,00%		22,82%
EBIT Adj Gruppo				
Vs anno -1	35,0%	17,50%	96,9%	9,42%
Vs budget	35,0%	17,50%	108,3%	13,40%
H&S	7,5%	3,75%		1,0%
LTIFR di gruppo	5,5%	2,75%	0% *	0%
Leading indicator	2,0%	1,00%	max	1,0%
Sostenibilità	7,5%	3,75%	0%	0%
Riduzione emissioni CO2	7,5%	3,75%	0%	0%
Obiettivi individuali	15,0%	7,50%	80%	6,0%
Totale	100%	50%		29,82%

* Risultato azzerato per effetto di incidente mortale avvenuto nel perimetro di competenza

Obiettivi	Consigliere Gigi Buzzi			
	% obiettivi su totale MBO	% max su retribuzione da lavoro dipendente	% raggiungimento obiettivi	% su retribuzione da lavoro dipendente 2025
Economico/finanziari	70,0%	21,00%		15,51%
EBIT Adj Gruppo				
Vs anno -1	25,0%	7,50%	96,9%	4,61%
Vs budget	25,0%	7,50%	108,3%	6,04%
EBIT Adj Italia				
Vs anno -1	10,0%	3,00%	97,2%	1,86%
Vs budget	10,0%	3,00%	>120%	3,00%
H&S	10,0%	3,00%		1,40%
LTIFR di gruppo	8,0%	2,40%	min	0,80%
Leading indicator	2,0%	0,60%	max	0,60%
Sostenibilità	7,5%	2,25%	0%	0%
Riduzione emissioni CO2	7,5%	2,25%	0%	0%
Obiettivi individuali	12,5%	3,75%	min	1,25%
Totale	100%	30%		18,16%

I target degli obiettivi non vengono indicati in quanto fondati su previsioni interne che non sono rese pubbliche al mercato. Gli obiettivi individuali non sono indicati in quanto riguardano progetti di sviluppo e organizzativi che hanno natura interna e riservata.

Nella tabella seguente è indicata la proporzione tra la componente fissa e variabile di breve periodo (MBO annuale) per gli Amministratori Dipendenti e il Direttore Generale della retribuzione da lavoro dipendente relativa all'esercizio 2025. Per il calcolo si è tenuto conto del rapporto tra la componente fissa da lavoro dipendente al netto dei benefici non monetari⁹ e la componente variabile della retribuzione.

	% componente fissa della retribuzione da lavoro dipendente (inclusi compensi da controllate/collegate)	% MBO anno 2025	Totale retribuzione da lavoro dipendente 2025
Amministratore Delegato	80,4%	19,6%	100%
Direttore Generale	77,3%	22,7%	100%
Consigliere Luigi Buzzi (CTO)	77,0%	23,0%	100%
Consigliere Gigi Buzzi	88,0%	12,0%	100%

I compensi attribuiti nel 2025 e sopra descritti sono conformi alla Politica di Remunerazione della società.

In particolare, gli obiettivi a breve termine, riferiti ad obiettivi di risultato delle varie aree geografiche del gruppo e ad obiettivi di sostenibilità legati alla sicurezza sul lavoro, avendo raggiunto livelli elevati, hanno contribuito al mantenimento di una crescita costante nel tempo dei risultati della società e al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti in generale.

⁹ Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato e il consigliere Gigi Buzzi le percentuali nella tabella sono calcolate con riferimento a tutte le somme percepite e, quindi includendo, oltre alla remunerazione di lavoro dipendente, anche gli emolumenti pagati da società controllate. In caso di calcolo effettuato sulla sola remunerazione da lavoro dipendente le percentuali per l'Amministratore Delegato sarebbero identiche a quelle indicate nella tabella nella riga riferita al Direttore Generale, per il consigliere Gigi Buzzi sarebbero pari a 84,6% e 15,4%

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

Nel corso dell'esercizio 2025 non sono state pagate indennità in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro dipendente.

1.3 Deroghe alla Politica di Remunerazione

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

1.4 Applicazione di meccanismi di correzione ex post

Nel corso dell'esercizio 2025 non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile della remunerazione.

1.5 Informazioni di confronto

Si riportano di seguito informazioni di confronto in ordine alla variazione annuale:

a) della remunerazione totale dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Direttore Generale, con la precisazione che per l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale nella remunerazione totale 2022 era compresa anche la componente variabile di lungo periodo relativa al LTI 2020-2022 corrisposta nel 2023:

	Variazione % 2021 rispetto a 2020	Variazione % 2022 rispetto a 2021	Variazione % 2023 rispetto a 2022	Variazione % 2024 rispetto a 2023	Variazione % 2025 rispetto a 2024
Consiglieri					
Veronica Buzzi	13,04%	0%	5,13%	17,07%	25,97%
Pietro Buzzi	- 7,38%	46,94%	-18,14%	- 0,67%	-6,77%
Paolo Burlando	5,74%	4,68%	7,91%	- 5,21%	0%
Luigi Buzzi *	n.a.	n.a.	n.a.	12,45%	4,41%
Gigi Buzzi **	- 2,36%	8,67%	5,03%	- 1,25%	-3,42%
Aldo Fumagalli Romario	- 3,85%	4,00%	6,41%	1,20%	0%
Linda Orsola Gilli	0%	0%	14,81%	6,45%	0%
Marcella Logli *	n.a.	n.a.	n.a.	50,00%	0%
Antonella Musy	9,09%	0%	5,56%	2,63%	0%
Giovanna Vitelli **	50,00%	0%	14,81%	6,45%	0%
Direttore Generale					
Dirk Beese (CEO Dyckerhoff sino al 30/6/2023)	5,40%	18,52%	12,44%	- 6,08%	-5,85%
Sindaci					
Raffaella Pagani *	n.a.	n.a.	n.a.	50,00%	0%
Paola Lucia Giordano	- 1,45%	- 2,00%	29,52%	2,10%	-2,47%
Giorgio Zoppi	- 8,55%	- 2,46%	9,52%	0,82%	-8,93%

* consiglieri e sindaco nominati per la prima volta dall'assemblea del 12 maggio 2023

** consiglieri nominati per la prima volta dall'assemblea dell'8 maggio 2020

Le variazioni dei compensi degli amministratori non esecutivi sono determinate oltre che dalla variata composizione del Consiglio di Amministrazione anche dalle variazioni di composizione dei comitati endoconsiliari o da nomine in società controllate e collegate.

Le variazioni dei compensi dei componenti del Collegio Sindacale sono dovute anche a nomine o cessazioni di altre cariche sindacali rivestite in società controllate e collegate.

b) dei risultati della società:

Risultati della società	Variazione % 2021 rispetto a 2020	Variazione % 2022 rispetto a 2021	Variazione % 2023 rispetto a 2022	Variazione % 2024 rispetto a 2023	Variazione % 2025 rispetto a 2024
Ricavi netti consolidati	6,92%	15,96%	8,06%	- 0,1%	4,77%
Margine operativo lordo (EBITDA) consolidato	1,77%	11,20%	40,69%	2,6%	- 3,10%
Risultato operativo (EBIT) consolidato	4,14%	- 9,31%	99,04%	1,7%	- 10,36%
Utile netto consolidato dell'esercizio	- 3,24%	- 15,34%	110,68%	- 2,5%	- 1,95%

Si segnala che sono stati presi a riferimento i risultati consolidati del gruppo in considerazione del fatto che la società è una holding industriale che opera in vari paesi e che quindi i dati consolidati sono maggiormente significativi dell'evoluzione dei risultati della stessa.

c) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti del gruppo diversi dagli Amministratori Dipendenti di Buzzi Unicem e dal Direttore Generale:

	Variazione % 2021 rispetto a 2020	Variazione % 2022 rispetto a 2021	Variazione % 2023 rispetto a 2022	Variazione % 2024 rispetto a 2023	Variazione % 2025 rispetto a 2024
Retribuzione annua lorda media dipendenti a tempo pieno del gruppo	3,9%	4,3%	5,3%	5,9%	6,2%

Si segnala che è stata presa a riferimento la media di tutti i dipendenti del gruppo in considerazione del fatto che la società, holding di settore, opera attraverso le società controllate in una pluralità di diversi paesi.

Il metodo di calcolo utilizzato è rappresentato dalla media aritmetica delle retribuzioni lorde dei dipendenti a tempo pieno di ciascun paese in cui opera il gruppo.

1.6 Esiti votazioni assemblea

L'Assemblea degli azionisti tenutasi in data 13 maggio 2025 ha approvato la Sezione Seconda della Relazione sulla remunerazione relativa all'esercizio 2024 con i seguenti esiti:

- favorevoli 93,92% dei presenti
- contrari 6,00% dei presenti
- astenuti 0,07% dei presenti.

SECONDA PARTE

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategica

Consiglio di Amministrazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (1)	Compensi fissi			Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				per la carica	per speciali incarichi	da lavoro dipendente		Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Veronica Buzzi	Presidente	1/1/2025-31/12/2025	2025											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			100.000	60.000				1.547			161.547		
(II)	Compensi da controllate e collegate			40.000								40.000		
(III)	Totale			140.000	60.000				1.547			201.547		
Pietro Buzzi	Amministratore Delegato	1/1/2025-31/12/2025	2025											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio					300.000		87.900 ²	15.449 ³			403.349		
(II)	Compensi da controllate e collegate			60.000								60.000		
(III)	Totale			60.000		300.000		87.900	15.449			463.349		
Paolo Burlando	consigliere	1/1/2025-31/12/2025	2025											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			50.000	200.000		15.000 ⁴					265.000		
(II)	Compensi da controllate e collegate			35.000								35.000		
(III)	Totale			85.000	200.000		15.000					300.000		
Gigi Buzzi	consigliere	1/1/2025-31/12/2025	2025											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio					119.395		21.682 ²	13.028 ⁵			154.105		
(II)	Compensi da controllate e collegate			40.000								40.000		
(III)	Totale			40.000		119.395		21.682	13.028			194.105		
Luigi Buzzi	Chief Technology Officer consigliere	1/1/2025-31/12/2025	2025											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio					250.000		74.550 ²	11.740 ⁶			336.290		
Aldo Fumagalli Romario	consigliere	1/1/2025-31/12/2025	2025											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			50.000			20.000 ⁷					70.000		
Linda Orsola Gilli	consigliere	1/1/2025-31/12/2025	2025											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			50.000			5.000 ⁸					55.000		
Marcella Logli	consigliere	1/1/2025-31/12/2025	2025											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			50.000								50.000		
Antonella Musy	consigliere	1/1/2025-31/12/2025	2025											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			50.000			15.000 ⁴					65.000		
Giovanna Vitelli	consigliere	1/1/2025-31/12/2025	2025											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			50.000			5.000 ⁸					55.000		

(1) Approvazione del bilancio

(2) Incentivo monetario relativo alla parte variabile della remunerazione erogato nel 2026 sulla base del raggiungimento degli MBO assegnati per il 2025

(3) Comprende quota annua versata dalla società al fondo pensione integrativo per euro 7.333

(4) Compenso percepito quale componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

(5) Comprende quota annua versata dalla società al fondo pensione integrativo per euro 5.647

(6) Comprende quota annua versata dalla società al fondo pensione integrativo per euro 7.333

(7) Compenso percepito quale componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (euro 15.000) e del Comitato Parti Correlate (euro 5.000)

(8) Compenso percepito quale componente del Comitato Parti Correlate

Direttore Generale

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi			Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				per la carica	per speciali incarichi	da lavoro dipendente		Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dirk Beese	Direttore Generale	1/1/2025-31/12/2025	30/6/2026											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			550.000				219.750 ¹		16.905 ²		786.655		
(II)	Compensi da controllate e collegate			200.000						177.850 ³		377.850		
(III)	Totale			750.000				219.750		194.755		1.164.505		

(1) Incentivo monetario relativo alla parte variabile della remunerazione erogato nel 2026 sulla base del raggiungimento degli MBO assegnati per il 2025

(2) Comprende quota annua versata dalla società al fondo pensione integrativo per euro 7.333

(3) Comprende quota di accantonamento ai fini del futuro trattamento pensionistico in Germania per euro 160.665

Collegio Sindacale

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (1)	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Raffaella Pagani	Presidente collegio sindacale	1/1/2025-31/12/2025	2025									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			75.000						75.000		
Paola Lucia Giordano	sindaco effettivo	1/1/2025-31/12/2025	2025									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			50.000						50.000		
(II)	Compensi da controllate e collegate			29.000						29.000		
(III)	Totale			79.000						79.000		
Giorgio Zoppi	sindaco effettivo	1/1/2025-31/12/2025	2025									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			50.000						50.000		
(II)	Compensi da controllate e collegate			24.792						24.792		
(III)	Totale			74.792						74.792		

(1) Approvazione del bilancio

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

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Nome e cognome	Carica	Piano							
Pietro Buzzi	Amministratore Delegato								
Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2025	87.900 ¹						
		LTI 2024-2026		60.000 ²				60.000	
Dirk Beese	Direttore Generale								
Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2025	219.750 ¹						
		LTI 2024-2026		150.000 ²				150.000	
Luigi Buzzi	Chief Technology Officer								
Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2025	74.550 ¹						
		LTI 2024-2026		50.000 ²				48.000	

(1) Incentivo monetario relativo alla parte variabile della remunerazione erogato nel 2026 sulla base del raggiungimento degli MBO assegnati per il 2025

(2) Tale importo rappresenta l'importo massimo erogabile di competenza del 2025 a fronte del raggiungimento del livello massimo degli obiettivi assegnati con il piano LTI 2024-2026. L'erogazione di tale importo è condizionata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati da effettuarsi con l'approvazione del bilancio riferito all'esercizio 2026

SCHEMA 7-TER

Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31/12/2024)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31/12/2025)
Amministratori						
Veronica Buzzi	Presidente	Buzzi SpA	118.939 ord			118.939 ord (1)
Pietro Buzzi	Amministratore Delegato	Buzzi SpA	62.075 ord			62.075 ord
Paolo Burlando	Consigliere	Buzzi SpA	8.500 ord			8.500 ord
Luigi Buzzi	Consigliere	Buzzi SpA	53.985 ord.			53.985 ord
Giovanna Vitelli	Consigliere	Buzzi SpA	8.300 ord			8.300 ord

(1) di cui n. 78.939 in piena proprietà e n. 40.000 per il diritto di usufrutto a seguito di donazione nell'esercizio 2025 della nuda proprietà