



SOL S.p.A.

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione
in data 26 marzo 2026**

SOL Spa

Via Borgazzi, 27
20900 Monza - Italy
t +39 039 23 96 1
f +39 039 23 96 265
e sol@pec.sol.it
www.sol.it

Sede Legale Monza
N. Registro Imprese di Milano, Monza Brianza e Lodi
e C.F. 04127270157
Capitale Sociale Euro 47.164.000,00 i. v.
P. IVA 00771260965
R.E.A. 991655 Monza e Brianza

Introduzione

La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “**Relazione**”) è stata predisposta ed approvata, giusto parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione di SOL S.p.A. (“**SOL**” o la “**Società**”) in data 26 marzo 2026 in ottemperanza all’art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (il “**T.U.F.**”), come modificato dall’art. 3 del D. Lgs. 10 maggio 2019, n. 49, attuativo della Direttiva (UE) 2017/828 del 17 maggio 2017 (la quale, a sua volta, reca modificazioni alla Direttiva (UE) 2007/36 per quanto riguarda l’incoraggiamento dell’impegno a lungo termine degli azionisti). La presente Relazione tiene altresì conto delle modifiche che, in attuazione della delega contenuta nell’art. 123-ter commi 7 ed 8, CONSOB ha apportato all’art. 84-*quater* del proprio regolamento n. 11971/1999 (come modificato) (il “**Regolamento Emittenti**”) in materia di trasparenza delle remunerazioni e al relativo schema di *disclosure* (Schema n. 7-*bis* dell’Allegato 3A).

La Relazione descrive le politiche di remunerazione e incentivazione che la Società ha adottato al fine di garantire un adeguato livello di trasparenza su rilevanti aspetti di *governance* societaria e di informativa al mercato.

La presente Relazione si articola in due sezioni distinte.

La prima sezione della Relazione (la “**Politica sulla Remunerazione**” o la “**Politica**”) illustra, con riferimento all’esercizio che si chiuderà al 31 dicembre 2026, la politica di remunerazione dei componenti dell’organo di amministrazione e dei due Direttori Generali nominati tali dal 1.1.2025, entrambi individuati dalla Società come unici Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dei componenti del Collegio Sindacale della Società (fermo quanto previsto dall’art. 2402 cod. civ.), indicando i principi generali e le finalità perseguite, nonché gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per la sua adozione e attuazione.

La seconda sezione della Relazione (la “**Relazione sui Compensi Corrisposti**”) illustra analiticamente i compensi effettivamente corrisposti o comunque attribuiti nell’esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 dalla Società e/o da società (direttamente o indirettamente) controllate da o collegate a SOL (rispettivamente, le “**Società Controllate**” e le “**Società Collegate**”) ai soggetti sopraindicati. La Relazione sui Compensi Corrisposti fornisce adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei soggetti interessati, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di *lavoro* (*che comunque non sono previsti*), ne pone in evidenza la coerenza con la politica di remunerazione relativa all’esercizio 2025 e illustra come la Società ha tenuto conto del voto espresso dagli azionisti nel 2025 sulla seconda sezione della Relazione.

La presente Relazione contiene altresì le informazioni sulle partecipazioni detenute nella Società e nelle Società Controllate dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dai due Direttori Generali (nonché dai relativi coniugi non legalmente separati e figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, società fiduciarie o interposte persone), le quali sono fornite con riferimento all’esercizio 2025 secondo lo Schema 7-*ter* dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

La presente Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale, presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato (www.emarketstorage.com) e sul sito *internet* della Società all’indirizzo www.solworld.com nella Sezione “*Investor Relations*”, “*Governance*” e “*Relazioni sul governo societario*”, dove rimarrà per i prossimi dieci anni.

La presente Relazione è sottoposta all’Assemblea dei soci ai sensi e per gli effetti degli artt. 123-*ter* TUF e 84-*quater* Regolamento Emittenti. In particolare:

- la Politica sulla Remunerazione contenuta nella prima sezione della presente Relazione è sottoposta al



voto vincolante dell'Assemblea ordinaria della Società in conformità a quanto disposto dall'art. 123-ter, comma 3-ter, T.U.F.; e

- la Relazione sui Compensi Corrisposti contenuta nella seconda sezione della presente Relazione è sottoposta al voto non vincolante dell'Assemblea ordinaria della Società in conformità a quanto disposto dall'art. 123-ter, comma 6, T.U.F.

La presente Relazione viene redatta (i) in conformità all'articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti, (ii) in coerenza con quanto indicato all'Allegato 3A, Schema 7-*bis* di cui al medesimo Regolamento Emittenti, (iii) tenendo in considerazione i principi e le raccomandazioni in materia di remunerazione contenuti nel Codice di Corporate Governance adottato dal Comitato per la Corporate Governance nel gennaio 2020, al quale la Società aderisce a partire dall'esercizio che ha avuto inizio il 1.1.2021 (il "**Codice di Corporate Governance**"), nonché le osservazioni di cui alla lettera del Presidente del Comitato per la Corporate Governance alle società quotate del 18 dicembre 2025 relativa al monitoraggio sul grado di applicazione del Codice di Corporate Governance nel 2025 e alle raccomandazioni per il 2026.

La presente Relazione è approvata anche ai sensi e per gli effetti del Regolamento Consob sulle Operazioni con Parti Correlate n. 17221 del 12 marzo 2010 (nel testo *pro-tempore* vigente) (il "**Regolamento Consob OPC**"), nonché delle connesse procedure che la Società ha in essere con riferimento a tali operazioni da ultimo approvate con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 16.6.2021 (le "**Procedure OPC**").

* * *

SEZIONE I

1. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

La Politica sulla Remunerazione di SOL, elaborata dal Consiglio di Amministrazione attraverso una procedura trasparente, è stabilita su base annuale in coerenza con il modello di *governance* adottato dalla Società. La Politica sulla Remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e del successo sostenibile della Società e delle Società Controllate e Società Collegate (il “Gruppo” o “Gruppo SOL”).

In particolare, la Politica sulla Remunerazione:

- è volta a valorizzare adeguatamente il contributo individuale dei componenti del Consiglio di Amministrazione (gli “**Amministratori**”) e dei *manager* apicali della Società allo sviluppo e alla crescita della Società e del Gruppo, promuovendo la creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, anche tramite una componente variabile di remunerazione degli Amministratori con attribuzioni esecutive (come individuati nella tabelle di cui al successivo §8.3, gli “**Amministratori Esecutivi**”) e dei Direttori Generali legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari;
- costituisce una dinamica essenziale per allineare gli interessi degli azionisti e degli *stakeholder* della Società con gli interessi del *management*;
- tiene conto della necessità di disporre, trattenere e motivare persone dotate della competenza, esperienza e professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società e nel Gruppo; e
- è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro della generalità dei dipendenti della Società e del Gruppo. In particolare, il Gruppo SOL: (i) applica e rispetta, laddove esistenti, i CCNL di categoria tempo per tempo applicabili a cui aderisce; (ii) eroga, in tutti i Paesi in cui opera, retribuzioni pari o superiori ai minimi stabiliti dalla legge o dalla contrattazione collettiva; e (iii) garantisce a tutti i lavoratori la piena agibilità dei diritti personali e sindacali nel rispetto delle norme dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sulle condizioni di lavoro e i diritti fondamentali del lavoratore (quali, tra gli altri, la libertà di associazione, il diritto di organizzazione, la negoziazione collettiva, l’abolizione del lavoro forzato, la parità di opportunità e trattamento, il rispetto delle diversità) e promuove l’inclusività, le pari opportunità e l’equità. Si precisa inoltre che il Gruppo SOL non ha mai adottato alcuna politica discriminatoria dei dipendenti avendo radicato nel proprio DNA e nei propri valori l’imparzialità e la parità di genere, testimoniati, tra l’altro, (a) dalla composizione del Consiglio di Amministrazione e dei comitati endoconsiliari esistenti nonché dall’elevata e crescente quota di personale femminile presente nel Gruppo (passata dal 39% del 2021 al 40% del 2022 e, successivamente, al 41% del 2023 e al 42% del 2024, percentuale mantenuta anche nel 2025), (b) dai progetti formativi sull’*empowerment* femminile da tempo avviati dalla Società e dal Gruppo e (c) dall’ottenimento, nel 2024, della certificazione della parità di genere UNI/PdR 125:2022 e dal suo pieno mantenimento nel 2025 senza che sia stata riscontrata alcuna non conformità da parte dell’ente certificatore in occasione dell’*audit* annuale.

Con l’adozione della presente Politica, la sua concreta declinazione nei confronti delle figure manageriali strategiche, il forte legame tra gli obiettivi di sviluppo condivisi dal Consiglio di Amministrazione, i piani di incentivazione variabile a breve termine per i Direttori Generali (*MBO*) e i piani a medio-lungo termine (*LTI*) per gli Amministratori Esecutivi che, a partire dal 2025, sono stati estesi anche ai due Direttori Generali, il Gruppo SOL intende avvalersi di un importante strumento in grado di allineare gli interessi delle proprie risorse al perseguimento della strategia aziendale e del successo sostenibile della Società e del Gruppo, nonché al raggiungimento di prefissati obiettivi finanziari e non finanziari.

La Politica sulla Remunerazione illustra un sistema basato su principi di equità, qualità, appartenenza e valorizzazione del merito. Nella definizione di tale politica, il Gruppo SOL si attiene ai seguenti principi anche in attuazione di quanto previsto dal Codice di Corporate Governance:

- la remunerazione degli Amministratori non esecutivi prevede un compenso annuo fisso stabilito dall'Assemblea, la quale, ai sensi dell'art. 2389, ultimo comma, cod. civ. e dell'art. 16 dello statuto della Società (lo "**Statuto**"), può anche determinare, così come avvenuto in occasione dell'Assemblea dei soci di SOL tenutasi in data 14 maggio 2025, una retribuzione complessiva lorda comprensiva sia del compenso spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione sia della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, nel qual caso la ripartizione e le modalità di versamento dell'importo complessivo stabilito dall'Assemblea sono successivamente determinati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è adeguata alla competenza, alla professionalità e all'impegno loro richiesto dai compiti attribuiti all'interno del Consiglio di Amministrazione e tiene anche conto della dimensione e delle caratteristiche della Società quale società a proprietà concentrata e del relativo Gruppo. Non sono previsti per gli Amministratori non esecutivi compensi variabili. Sono invece previsti compensi aggiuntivi per la partecipazione al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, al Comitato per la Remunerazione e al Comitato di Controllo, Rischi e Sostenibilità (v. il successivo § 8.2);
- per gli Amministratori Delegati e per gli Amministratori Esecutivi, che sono altresì componenti delle due famiglie che controllano il socio di maggioranza di SOL – specificatamente i Sigg.ri Aldo Fumagalli Romario, Marco Annoni, Giulio Fumagalli Romario e Giovanni Annoni (di seguito gli "**Amministratori Esecutivi Familiari**"), la remunerazione è composta da: (a) una componente fissa commisurata alle deleghe e alle responsabilità attribuite, e (b) una componente variabile di medio-lungo periodo definita entro limiti massimi e legata al raggiungimento, al termine del triennio 2024-2026, di determinati obiettivi aziendali di carattere finanziario e non finanziario coerenti con le linee di sviluppo e gli obiettivi strategici definiti dal Consiglio di Amministrazione (v. i successivi §§ 8.3 e 8.4);
- nel complesso, la remunerazione degli Amministratori Delegati e degli Amministratori Esecutivi Familiari tiene conto anche degli incarichi da essi ricoperti in altre società (Società Controllate e/o Società Collegate) facenti parte del Gruppo e delle relative remunerazioni percepite, che sono ritenute conformi alla Politica sulla Remunerazione nei limiti di quanto successivamente indicato (v. il successivo § 8.3);
- l'Assemblea dei soci di SOL tenutasi in data 14 maggio 2025 ha deliberato che il Consiglio di Amministrazione sia formato da n. 12 componenti ed è stato eletto, tra gli altri, il Consigliere Ing. Andrea Monti, cui il Consiglio di Amministrazione ha attribuito specifiche deleghe assegnandogli altresì un compenso fisso (determinato nell'ambito della remunerazione complessiva determinata dall'Assemblea dei soci) basato sull'impegno stimato necessario per svolgere adeguatamente i compiti affidatigli ed esercitare le deleghe attribuite;
- in relazione ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, a partire dal 1.1.2025 la Società ha due Direttori Generali nelle persone dell'Ing. Daniele Forni e dell'Ing. Claudio Garbellini, considerati come gli unici Dirigenti con Responsabilità Strategiche (oltre agli Amministratori) tenuto conto dei poteri e delle deleghe ad essi attribuite. L'ing. Daniele Forni è un dirigente assunto e retribuito direttamente da SOL, mentre l'ing. Claudio Garbellini è dirigente assunto e retribuito dalla controllata Vivisol S.r.l. La remunerazione dei Direttori Generali ha carattere incentivante e si compone di: (a) una componente fissa in linea con il mercato; (b) una componente variabile di breve periodo (*MBO* annuale) soggetta ad un limite massimo con soglie di ingresso per singoli indicatori e agganciata a parametri economici e di sostenibilità (v. più ampiamente §§ 8.5-8.6); e (c) una componente variabile di medio-lungo periodo (*LTI*) con validità triennale (2025-2027);
- ai componenti del Collegio Sindacale è attribuito un compenso fisso stabilito dall'Assemblea in occasione della loro nomina, adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti

dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle dimensioni e caratteristiche della Società (v. il successivo § 8.10);

- la remunerazione complessiva, per ciascuna tipologia di ruolo ricoperto, è coerente rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per cariche confrontabili in società quotate con capitalizzazione e fatturato analogo a quello del Gruppo SOL e operanti nel settore industriale. In particolare, il *benchmark* fa riferimento ai dati desunti dall'indagine più aggiornata svolta da Spencer & Stuart denominata "Board Index 2025 Italia" che non contiene i dati dei singoli *peers*, ma le medie di un campione costituito dalle prime 100 società quotate.

In tale indagine di Spencer & Stuart, la media del compenso totale dei Presidenti esecutivi è di € 1,393 milioni, con un peso medio del variabile di oltre il 55%; nel settore industriale, questo importo si innalza a € 1,491 milioni. Il compenso totale medio dei consiglieri esecutivi (fisso più variabile) è di € 733.000, mentre il compenso medio fisso dei consiglieri non esecutivi è di € 84.000.

Rispetto al Board Index 2024 si registra un calo dei compensi in Italia che ha colpito in modo particolare i presidenti esecutivi e gli altri amministratori con deleghe, segnando un'inversione di tendenza rispetto agli anni passati. Le ragioni principali di questa flessione per tali ruoli specifici sono:

- riequilibrio dei ruoli (CEO-centrismo): nelle società del FTSE MIB si osserva una tendenza a concentrare il valore economico sulla figura del CEO (amministratore delegato), mentre per i presidenti esecutivi i compensi medi sono scesi da circa € 2 milioni a circa € 1,4 milioni;
- separazione delle cariche: cresce la pressione degli investitori istituzionali per una netta distinzione tra chi guida il *business* (CEO) e chi presiede il l'organo amministrativo. Molti presidenti stanno assumendo ruoli meno operativi o non esecutivi, portando a una riduzione della componente variabile legata ai risultati a breve termine;
- revisione dei piani di incentivazione: per gli "altri amministratori esecutivi" (spesso CFO o direttori generali che siedono nell'organo amministrativo), il calo è legato a una maggiore selettività nell'erogazione dei *bonus* annuali. La remunerazione variabile è oggi più strettamente vincolata a obiettivi ESG (sostenibilità, diversità, riduzione emissioni) che sono più difficili da centrare pienamente rispetto ai soli *target* finanziari;
- *turnover* e *seniority*: l'ingresso di nuovi profili nei *board* durante i rinnovi del 2024 ha portato a una rimodulazione dei pacchetti d'ingresso, spesso meno onerosi rispetto a quelli dei predecessori storici con decenni di anzianità nel ruolo.

Tornando all'indagine di Spencer & Stuart, risulta che il compenso medio totale di un amministratore delegato di società appartenente al FTSEMIB è in diminuzione rispetto allo scorso anno ed è pari a € 2,725 milioni (16% in meno rispetto allo scorso anno), di cui € 1.088.000 di parte fissa. Il compenso medio totale è invece pari a € 1,722 milioni per le società appartenenti ad altri indici di Borsa.

Sempre nell'indagine di Spencer & Stuart si riporta che il 70% degli amministratori delegati oggetto di indagine percepisce compensi totali superiore al milione di euro; tra questi, poco meno della metà si posiziona nella fascia compresa tra € 1 milione e € 2 milioni, mentre circa il 14% di essi percepisce più di € 4 milioni. Se si analizza però il solo settore industriale, la media delle remunerazioni complessive degli Amministratori Delegati è di € 2,626 milioni, in flessione rispetto allo scorso anno, per un *pay-mix* collegato, tra l'altro, a indicatori ESG meno centrabili rispetto ai *target* finanziari.

Per quanto riguarda i sindaci effettivi, il compenso medio fisso è di € 48.000, mentre quello del Presidente del collegio la media è di 67.000 €.

Un altro riferimento utilizzato per il *benchmark* è il "Report on Corporate Governance in Italy: the implementation of the Italian Corporate Governance Code (2025)" di Assonime. Questa analisi riporta le medie dei compensi anche per dimensione e per settore di appartenenza delle società, distinguendo anche tra società a proprietà concentrata e non concentrata. Nell'indagine di Assonime, la media del compenso complessivo (fisso più variabile *cash ed equity based*) per il CEO di una società grande e MID CAP come SOL è di € 2,251 milioni, mentre il compenso medio per le società a proprietà concentrata è di € 1,412 milioni, che cresce nelle società manifatturiere a € 1,594 milioni.

Per quanto riguarda gli amministratori non esecutivi, la media dei compensi è di € 66.000. Anche la media dei compensi degli amministratori indipendenti delle società MID CAP è pari a € 66.000, mentre



è pari a € 56.000 nelle società a proprietà concentrata, cui deve aggiungersi il compenso per la partecipazione ai comitati endoconsiliari.

Sempre secondo quanto indicato nel rapporto di Assonime, per i sindaci la media nelle società MID CAP è di un compenso pari a €53.000, mentre per il presidente del collegio è pari a € 61.000. Le due medie risultano leggermente inferiori nelle società a proprietà concentrata (rispettivamente, € 44.000 e € 52.000).

Pertanto, raffrontando l'andamento storico delle remunerazioni degli Amministratori di SOL sia con le remunerazioni medie riportate dal Board Index 2025 di Spencer & Stuart, sia con l'indagine più aggiornata di Assonime, si conferma ancora una volta che, nel complesso, anche per il 2026, la Politica sulla Remunerazione di SOL rimane ben al di sotto del *benchmark* sopra descritto, anche considerando i cali descritti, restando improntata a criteri di equità e moderazione. Le retribuzioni dei Direttori Generali, che si ripartiscono le responsabilità dei principali *business* del Gruppo, risultano in linea con quelle delle società a proprietà concentrata e, comunque, in grado di promuovere e remunerare adeguatamente il loro apporto al successo sostenibile del Gruppo;

- la Politica sulla Remunerazione è definita in modo armonico e coerente con la volontà di mantenere un'equità complessiva con i compensi corrisposti alla generalità dei dipendenti, tenendo naturalmente conto delle diverse mansioni, competenze, responsabilità e del merito, ma evitando di generare situazioni di squilibrio ingiustificato e con l'intento di garantire sempre, prioritariamente, condizioni di lavoro ottimali in tutti i Paesi in cui il Gruppo opera;
- gli obiettivi a cui è legata la corresponsione della remunerazione variabile sono stabiliti mediante criteri predeterminati, misurabili, chiari, esaustivi e definiti in modo da assicurare, attraverso parametri diversificati di carattere finanziario e non finanziario, la remunerazione della *performance* in base ai risultati conseguiti in un orizzonte, sia di breve periodo (con l'*MBO* annuale assegnato ai Direttori Generali), sia di medio-lungo periodo (con il programma *LTI* per gli Amministratori Esecutivi e gli stessi Direttori Generali);
- previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, è prevista per il 2026 la possibilità di un adeguamento della retribuzione fissa lorda dei Direttori Generali per tener conto (a) del ruolo di vertice ricoperto, (b) dell'ampliamento delle responsabilità conseguenti all'allargamento del perimetro geografico e di *business* del Gruppo, (c) della dinamica inflattiva e (d) della competitività sui mercati di riferimento. È inoltre prevista la possibilità di erogare ai Direttori Generali *bonus* monetari straordinari e *una tantum* in caso di raggiungimento, grazie al loro personale contributo, di particolari risultati collegati al compimento di acquisizioni od operazioni straordinarie; il tutto (possibile incremento della remunerazione fissa lorda più eventuale *bonus* straordinario lordo) entro un limite massimo del 15% rispetto alla retribuzione fissa lorda che ciascuno di essi ha complessivamente percepito nel 2025 (comprensiva di eventuali *bonus* straordinari lordi che comunque, nel 2025, essi non hanno ricevuto). A ciò si aggiunge il compenso variabile annuo (*MBO*) ad essi spettante nel 2026 con riferimento ai risultati conseguiti nel 2025 e il compenso variabile che potranno maturare per il primo anno del programma *LTI* ad essi attribuito nel triennio 2025-2027 (seppur gli sarà versato in un'unica soluzione nel 2028) (come più ampiamente descritti ai successivi §§ 8.6 e 8.7);
- sono riconosciuti *benefit* in linea con le prassi di mercato al fine di completare il pacchetto retributivo, con particolare riferimento, tra l'altro, a coperture assicurative e assistenza sanitaria (v. il successivo § 8.8).

2. AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

La Politica sulla Remunerazione stabilisce per l'esercizio 2026 i principi e le linee guida ai quali la Società si attiene in materia di remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci e dei Direttori Generali, quali Dirigenti con Responsabilità Strategica ulteriori agli Amministratori (v. al riguardo quanto indicato ai successivi §§ 8.4-8.7).

La presente Politica ha durata annuale riferita all'esercizio che si chiude al 31.12.2026. Ciò al fine di garantire il continuo confronto con gli azionisti e di facilitarne il coinvolgimento nella definizione delle linee guida che governano le politiche sulla remunerazione del Gruppo SOL, mantenendo, al contempo, la necessaria flessibilità per rispondere prontamente alle mutevoli esigenze (presenti e future) sollevate dall'operatività e dalla spiccata dinamicità del Gruppo SOL.

3. CAMBIAMENTI RISPETTO ALL'ESERCIZIO PRECEDENTE

La Politica sulla Remunerazione approvata in data odierna dal Consiglio di Amministrazione si pone in rapporto di piena continuità rispetto a quella sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea tenutasi in data 14 maggio 2025 che ha approvato la sezione I della relazione sulla politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2025 con il voto favorevole di un'ampia maggioranza, pari all'81,93% del capitale sociale con diritto di voto rappresentato in Assemblea. Non sono state fornite in sede di Assemblea dagli azionisti motivazioni dei voti contrari o delle astensioni.

In particolare, la Politica elaborata per il 2026 prevede:

- (i) per il compenso variabile *MBO* annuale dei due Direttori Generali la conferma di parametri di *performance* non solo economica di breve periodo collegati al *budget* annuale. L'*MBO* 2026 dei due Direttori Generali prevede, infatti, obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari che includono anche parametri ESG (*Environmental, Social, Governance*);
- (ii) oltre all'*MBO* annuale di cui sopra, viene confermato senza variazioni il piano *LTI* monetario triennale valido per gli anni 2025-2027 focalizzato sul raggiungimento, a fine triennio, di un *mix* di obiettivi finanziari e non finanziari di medio termine;
- (iv) oltre alla componente di remunerazione variabile dei Direttori Generali ai sensi dei programmi *MBO* e *LTI* come sopra indicati, la possibilità, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, di incrementare nel corso del 2026 la retribuzione fissa lorda dei Direttori Generali, comprensiva di eventuali *bonus* straordinari lordi come descritto al successivo §8.5, fino ad un massimo del 15 % rispetto a quanto dagli stessi complessivamente percepito in misura fissa lorda nel corso del 2025 (comprensivo del possibile *bonus* straordinario lordo che tuttavia nel 2025 non è stato ad essi assegnato);
- (ii) per quanto concerne gli Amministratori Esecutivi Familiari, la conferma del programma *LTI* monetario triennale valido per gli anni 2024-2026 già previsto nella politica in materia di remunerazione per il 2024 (e confermato senza modifiche nel 2025) e finalizzato al riconoscimento di un compenso variabile al termine del triennio 2024-2026 legato al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari di medio/lungo periodo. Si rammenta che, nel programma *LTI* 2024-2026 destinato agli Amministratori Esecutivi, è stato inserito un parametro aggiuntivo ESG (rispetto al precedente programma) collegato ad obiettivi di genere e, sempre rispetto al precedente programma *LTI*, è stata compiuta una rimodulazione dei pesi dei singoli parametri a beneficio di quelli ESG collegati al miglioramento della sicurezza sul lavoro e all'occupazione. Per il 2026 non si è ritenuto necessario introdurre alcuna modifica alla struttura e ai pesi dei singoli parametri del programma *LTI*, il cui importo massimo erogabile rimane ancorato al 30% della somma della retribuzione fissa lorda erogata nel triennio da SOL ai singoli Amministratori Delegati e Amministratori Esecutivi Familiari;
- (iii) la conferma dei compensi determinati nel 2025 per gli Amministratori che partecipano a Comitati endoconsiliari;



- (iv) il mantenimento delle clausole che prevedono la restituzione (*claw-back*) con riguardo alla componente variabile riservata agli Amministratori Delegati, agli Amministratori Esecutivi e ai Direttori Generali, nonché il mantenimento di analoga clausola di *claw back* e di una clausola di correzione *ex post (malus)* per la componente *LTI* di competenza degli Amministratori Delegati, degli Amministratori Esecutivi e dei Direttori Generali;
- (v) l'indicazione di quali siano gli aspetti della Politica 2026 sui quali, al ricorrere delle circostanze eccezionali previste dalla disciplina applicabile, è possibile derogare alla Politica, unitamente alla descrizione delle condizioni procedurali in base alle quali le deroghe alla Politica 2026 possono essere attuate.

Non emergono, quindi, mutamenti significativi rispetto alla politica sulla remunerazione per l'esercizio 2025 approvata dall'Assemblea, salvo gli adeguamenti e aggiornamenti illustrati nella presente Relazione.

4. **ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI**

La Politica sulla Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 26 marzo 2026, giusto parere favorevole del Comitato per la Remunerazione costituito esclusivamente da Amministratori non esecutivi e indipendenti (reso in data 19.03.2026). Come si preciserà più avanti, il Consiglio di Amministrazione non ha ritenuto di avvalersi – nella definizione della politica retributiva della Società – di esperti esterni né sono state utilizzate, come riferimento specifico, politiche retributive di altre società.

In coerenza con la disciplina normativa e statutaria vigente, tenuto conto delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, gli organi della Società e i soggetti coinvolti nella definizione, adozione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione sono, con i ruoli di seguito specificati: l'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione, gli Amministratori Delegati (come individuati al successivo § 8.1) e il Collegio Sindacale.

(i) Assemblea dei soci

In materia di remunerazione, l'assemblea dei soci:

- delibera, ai sensi dell'art. 2389 cod. civ. e dell'art. 16 dello Statuto, su:
 - (a) i compensi dei membri del Consiglio di Amministrazione sotto forma di retribuzione in forma fissa e/o variabile (inclusa l'eventuale partecipazione agli utili e/o l'attribuzione del diritto di sottoscrivere a prezzo predeterminato azioni della Società di futura emissione); oppure, come avviene da tempo in SOL,
 - (b) il compenso globale annuo spettante al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso (ivi inclusi gli Amministratori investiti di particolari cariche), con potere del Consiglio di Amministrazione di ripartirlo al suo interno, previo parere del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale;
- determina i compensi spettanti a ciascun membro del Collegio Sindacale;
- esprime voto vincolante in ordine alla Politica sulla Remunerazione contenuta nella prima sezione della presente Relazione in conformità a quanto disposto dall'art. 123-ter, comma 3-ter, del T.U.F. con la cadenza richiesta dalla durata della Politica e comunque almeno ogni tre anni o in occasione di modifiche della Politica stessa;
- esprime voto non vincolante sulla Relazione sui Compensi Corrisposti contenuta nella seconda sezione della presente Relazione in conformità a quanto disposto dall'art. 123-ter, comma 6, del T.U.F.;
- delibera, ove proposti dal Consiglio di Amministrazione, sugli eventuali piani di remunerazione basati



su azioni o altri strumenti finanziari della Società destinati ad Amministratori, dipendenti o collaboratori della Società, della società controllante e di Società Controllate, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ai sensi dell'art. 114-*bis* del T.U.F.

(ii) Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- esamina le proposte del Comitato per le Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, cod. civ. e dell'art. 16 dello Statuto, determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche (inclusi gli Amministratori Esecutivi), in assenza dei diretti interessati. Nel caso di determinazione da parte dell'Assemblea del compenso complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, ripartisce tale compenso complessivo tra i componenti del Consiglio di Amministrazione stesso in relazione alle deleghe e/o agli incarichi attribuiti a ciascuno di essi e all'impegno che l'espletamento dei predetti incarichi impone, il tutto nei limiti di quanto previsto dall'Assemblea;
- fissa le competenze assembleari, su proposta del Comitato per la Remunerazione, provvede alla predisposizione e attuazione di eventuali piani di incentivazione di breve e/o medio-lungo termine;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica sulla Remunerazione;
- approva la relazione sulla remunerazione da sottoporre all'assemblea ai sensi dell'art. 123-*ter* del T.U.F.;
- ove ritenuto opportuno, fissa le competenze assembleari, predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, i piani di incentivazione monetaria di breve e/o medio-lungo termine e ne cura l'attuazione e il monitoraggio avvalendosi del Comitato per la Remunerazione;
- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione, composto esclusivamente da Amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti, di cui almeno uno in possesso di adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, ed il cui presidente è un Amministratore indipendente;
- fissa le competenze assembleari, predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari della Società destinati ad Amministratori, dipendenti o collaboratori della Società (di SOL e delle Società Controllate), ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-*bis* T.U.F.;
- definisce su proposta del Comitato per la Remunerazione gli obiettivi e approva i risultati aziendali e i piani di *performance* ai quali è connessa la determinazione della remunerazione variabile degli Amministratori Esecutivi, ove prevista; e
- approva, sempre su proposta del Comitato per la Remunerazione, i criteri generali per la remunerazione (fissa e variabile) dei Direttori Generali.

(iii) Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione:

- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della Politica sulla Remunerazione della Società che viene sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 3-*ter*, T.U.F.;
- presenta proposte o esprime pareri o autorizzazioni al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari



cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* a cui è collegata la componente variabile di tale remunerazione;

- monitora la concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* stabiliti;
- formula al Consiglio di Amministrazione proposte in merito a eventuali piani di *stock option*, assegnazione di azioni o comunque di incentivazioni per Amministratori o Direttori Generali;
- su indicazione degli Amministratori Delegati, formula proposte per la determinazione dei criteri per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; in tal caso il Comitato per la Remunerazione può proporre agli Amministratori Delegati l'attribuzione ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di eventuali *benefit* o incentivi da riconoscere in relazione al raggiungimento di specifici obiettivi;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza e la corretta applicazione della politica sulla remunerazione degli Amministratori e del *top management* anche in relazione alla situazione retributiva del personale dipendente;
- svolge le funzioni del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate con riferimento alle operazioni che afferiscono alla remunerazione e al trattamento degli Amministratori e dei Direttori Generali ovvero alle materie oggetto della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (ivi incluse eventuali deroghe) ai sensi dell'art. 2.4 della Procedura per le operazioni con Parti Correlate adottata da SOL e della delibera del Consiglio di Amministrazione del 14.10.2021.

Nella redazione della Politica sulla Remunerazione il Comitato per la Remunerazione si può avvalere della collaborazione della Direzione Risorse Umane di Gruppo al fine di acquisire dati e informazioni di mercato, nonché per l'elaborazione degli incentivi variabili a breve e medio-lungo termine.

(iv) Amministratori Delegati

Gli Amministratori Delegati forniscono al Comitato per la Remunerazione le informazioni necessarie alla formulazione delle proposte in merito alla determinazione dei criteri per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ne curano l'attuazione.

(v) Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale in materia di remunerazione svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale:

- esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi e di quelli investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ. Nell'esprimere il parere verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato per la Remunerazione con la politica di remunerazione di volta in volta adottata dalla Società;
- partecipa, tramite un proprio componente, alle riunioni del Comitato per la Remunerazione.

5. COMPOSIZIONE DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

Come sopra evidenziato, il Comitato per la Remunerazione di SOL ha espresso parere favorevole alla Politica sulla Remunerazione di cui alla presente Relazione.

Alla data della presente Relazione, il Comitato per la Remunerazione è composto da tre Amministratori, tutti indipendenti, nominati dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 14 maggio 2025 per il triennio 2025-2027 (e, quindi, fino alla data in cui il bilancio al 31 dicembre 2027 sarà sottoposto all'approvazione



dell'Assemblea). Gli attuali componenti del Comitato per la Remunerazione sono:

- | | | |
|-------|---------------------|---|
| (i) | Anna Gervasoni | Presidente del Comitato e Amministratore indipendente |
| (ii) | Elli Meleti | Amministratore indipendente |
| (iii) | Francesco Giammaria | Amministratore indipendente |

Per le competenze del Comitato per la Remunerazione nella fase di definizione della Politica sulla Remunerazione di SOL si richiama integralmente quanto riportato al precedente § 4(iii) della presente Sezione I (Comitato per la Remunerazione). Si precisa che il Presidente del Comitato per la Remunerazione ha adeguate conoscenze ed esperienze in materia finanziaria come richiesto dal Codice di Corporate Governance e che Francesco Giammaria è avvocato esperto giuslavorista.

6. ESPERTI

Non sono intervenuti esperti indipendenti nella predisposizione della Politica sulla Remunerazione.

7. PROCESSO TRASPARENTE PER LA DEFINIZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

La presente Politica sulla Remunerazione ha durata annuale ed è stata sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società su proposta del Comitato per la Remunerazione. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata ed approvata la Politica, sottopone la prima Sezione della stessa al voto vincolante e la seconda Sezione al voto non vincolante dell'Assemblea, ai sensi e per gli effetti dell'art. 123-ter del T.U.F. e la rende disponibile al pubblico almeno 21 giorni prima della data fissata per l'Assemblea presso la sede sociale, nonché mediante il meccanismo di stoccaggio autorizzato (www.emarketstorage.com) e sul sito internet della Società all'indirizzo www.solworld.com nella Sezione "Investor Relations" "Corporate Governance" (dove rimarrà per i prossimi dieci anni).

Al fine della predisposizione della presente Relazione, il Comitato per la Remunerazione, nell'esercizio dei propri compiti, si è riunito in data 11 marzo 2026 e in data 19 marzo 2026; la Relazione è stata poi sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione ed effettivamente approvata nella seduta del 26 marzo 2026.

Nessun Amministratore ha preso parte alle riunioni del Comitato Remunerazioni in cui vengono formulate proposte relative alla propria remunerazione, né prenderà parte alla verifica degli obiettivi di *performance* a cui è collegata la parte variabile della stessa. Inoltre, la discussione e votazione in seno al Consiglio di Amministrazione inerente alla remunerazione degli Amministratori Esecutivi avviene in assenza degli stessi.

8. DESCRIZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

8.1. REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Si ricorda che, in data 14 maggio 2025, l'Assemblea ordinaria ha deliberato di nominare per gli esercizi 2025, 2026 e 2027 e, quindi, sino alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31.12.2027, i seguenti Consiglieri:

- Aldo Fumagalli Romario: Presidente e Amministratore Delegato;
- Marco Annoni: Vicepresidente e Amministratore Delegato;
- Giovanni Annoni: Consigliere con incarichi speciali;



- Giulio Fumagalli Romario: Consigliere con incarichi speciali;
- Andrea Monti: Consigliere con incarichi speciali;
- Margherita Tronconi : Consigliere;
- Beatrice Lena : Consigliere;
- Anna Gervasoni: Consigliere indipendente;
- Cristina Grieco: Consigliere indipendente;
- Antonella Mansi: Consigliere indipendente;
- Elli Meleti: Consigliere indipendente;
- Francesco Giammaria: Consigliere indipendente.

* Successivamente, in data 17.7.2025, il Consiglio di Amministrazione, a seguito delle dimissioni rassegnate dal Consigliere Beatrice Lena, ha cooptato in sua sostituzione Federica Annoni.

In relazione all'esercizio 2025, l'Assemblea ordinaria ha deliberato in data 14 maggio 2025 di:

- (i) attribuire al Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2024 e con decorrenza dal 1.1.2025 una retribuzione globale lorda composta (a) dall'importo complessivo di € 1.400.000,00, comprensivo dei compensi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e della remunerazione fissa degli Amministratori investiti di particolari cariche, da attribuirsi secondo la ripartizione e con le modalità di versamento determinate dal Consiglio di Amministrazione previo parere del Collegio Sindacale, nonché (b) dal compenso aggiuntivo per la partecipazione ai comitati interni al Consiglio di Amministrazione, così come indicati nella Sezione I della politica sulla remunerazione per l'esercizio 2025 adottata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 marzo 2025 e approvata con voto vincolante dalla medesima Assemblea del 14 maggio 2025;
- (ii) di confermare agli Amministratori Esecutivi Familiari la componente variabile della remunerazione di cui al piano di incentivazione di medio-lungo termine (LTI) per gli esercizi 2024-2026 nei termini e nei limiti descritti dalla Sezione I della Politica sulla remunerazione adottata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 marzo 2025 e approvata con voto vincolante dalla medesima Assemblea in data 14 maggio 2025.

La remunerazione complessiva degli Amministratori determinata dall'Assemblea è stata successivamente ripartita dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 23 maggio 2025 (previa delibera del Comitato per la Remunerazione e parere del Collegio Sindacale). Per una più ampia illustrazione di tale ripartizione, si rinvia alla Sezione II di questa Relazione.

Per quanto riguarda l'esercizio 2026, l'Assemblea sarà chiamata a deliberare sui compensi degli Amministratori ai sensi degli artt. 2364 e 2389 cod. civ., nonché dell'art. 16 dello Statuto nella riunione prevista, in prima convocazione, per il giorno 12 maggio 2026 e, occorrendo, in seconda convocazione, per il 21 maggio 2026.

Secondo la prassi consolidata della Società, anche per l'esercizio 2026, il Consiglio di Amministrazione non intende formulare proposte in merito alla determinazione della remunerazione degli Amministratori, fatta salva la conformità alla politica dei compensi che potranno essere percepiti dagli Amministratori per la partecipazione ai comitati consiliari come di seguito indicati (v. successivo §8.2). L'Assemblea, pertanto, potrà determinare i compensi degli Amministratori in quanto tali, lasciando eventualmente al Consiglio di Amministrazione di stabilire i compensi per gli Amministratori investiti di particolari cariche. In alternativa, l'Assemblea, come già avvenuto nei precedenti esercizi, potrà determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, ivi inclusi quelli investiti di particolari cariche, nel qual caso il Consiglio di Amministrazione provvederà alla ripartizione dei compensi tra gli Amministratori nei limiti di quanto indicato dall'Assemblea, previo parere del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del

Collegio Sindacale. A tale riguardo, il Comitato per la Remunerazione ha segnalato che, nell'esercizio delle deleghe da parte del Consigliere con incarichi speciali Andrea Monti, l'impegno allo stesso richiesto e il tempo da questi dedicato alle attività oggetto di delega è stato notevolmente maggiore rispetto a quello inizialmente stimato e sarà anche maggiore nel corso del 2026 e, pertanto, è opportuno che tali circostanze vengano tenute in considerazione nella determinazione del compenso del Consigliere Monti per l'esercizio 2026.

8.2. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

La Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società e sottoposta al voto dell'Assemblea prevede, nel rispetto dei principi dettati dal Codice di Corporate Governance, un compenso fisso per la carica di Amministratore adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno all'organo di amministrazione e nei comitati consiliari, che non risulta legato a risultati economici né a obiettivi specifici della Società. Agli Amministratori non esecutivi non è attribuito alcun compenso variabile e gli stessi non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari.

Oltre alla remunerazione fissa come sopra determinata, sono previsti dalla Politica compensi aggiuntivi solo per gli Amministratori non esecutivi che partecipano ai Comitati endoconsiliari. In particolare, gli Amministratori non esecutivi che partecipano al Comitato Operazioni con Parti Correlate percepiscono un compenso aggiuntivo pari a € 1.000 lordi per ciascuna seduta del Comitato a cui essi prendono parte. Gli Amministratori non esecutivi che invece fanno parte degli altri comitati percepiscono un compenso aggiuntivo che dipende dalla carica rivestita in tali comitati. Per quanto riguarda il Comitato per la Remunerazione, il presidente del Comitato percepisce un compenso aggiuntivo annuo lordo di € 15.000, mentre gli altri Amministratori che partecipano al Comitato per la Remunerazione percepiscono un compenso aggiuntivo annuo lordo di € 7.000. Per quanto concerne invece il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, il presidente del Comitato percepisce un compenso annuo lordo di € 20.000, mentre gli altri Amministratori che partecipano al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità ricevono un compenso aggiuntivo annuo lordo di € 10.000. Tali compensi aggiuntivi per la partecipazione ai Comitati sono pagati in un'unica soluzione alla fine dell'anno solare.

Anche per la remunerazione degli Amministratori non esecutivi valgono le considerazioni precedentemente svolte per quanto riguarda i criteri relativi alla selezione del *benchmark* adottato (v. §1). In particolare, come già si è illustrato, tale remunerazione risulta in linea con la media della remunerazione fissa attribuita agli Amministratori non esecutivi, tanto nelle società campione del Board Index Spencer & Stuart 2025 che rappresentano le prime 100 società quotate per capitalizzazione di Borsa, quanto nel Report 2025 di Assonime.

Nonostante la previsione a tal fine contenuta nella relazione sulla remunerazione 2025, gli Amministratori non esecutivi nell'esercizio 2025 non hanno percepito alcun compenso da Società Controllate e Società Collegate. Ciò premesso, si conferma anche per l'anno 2026 la possibilità (meramente eventuale) che gli Amministratori non esecutivi percepiscano remunerazioni aggiuntive (rispetto alla remunerazione fissa quale amministratore di SOL e all'eventuale compenso per la partecipazione ai Comitati) quali dirigenti e/o componenti degli organi di amministrazione di Società Controllate e Società Collegate per un importo complessivo massimo per ciascun Amministratore non esecutivo non superiore a € 10.000 annui lordi.

8.3. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

La Politica sulla Remunerazione prevede l'attribuzione agli Amministratori Esecutivi di un compenso aggiuntivo rispetto a quello previsto per la generalità degli Amministratori determinato in funzione delle attribuzioni ad essi delegate, dell'impegno loro richiesto e delle responsabilità assunte.

Tale remunerazione sarà determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale, nel rispetto della presente Relazione e di quanto deliberato dall'Assemblea. Il Comitato per la Remunerazione formulerà a tal riguardo una proposta dopo aver analizzato il *benchmark* così come definito al precedente §1, tenendo altresì conto della complessità e dell'elevata internazionalizzazione del Gruppo SOL e del fatto che gli Amministratori Esecutivi di SOL rivestono, di solito, anche altre cariche di responsabilità e di governo nelle Società Controllate italiane ed estere del Gruppo. La proposta terrà quindi conto di quanto percepito dagli Amministratori Esecutivi per le cariche ricoperte nelle altre società del Gruppo, sarà in linea con i valori di mercato, terrà conto delle caratteristiche della Società (società grande MID Cap a proprietà concentrata), dell'andamento e dell'impegno profuso nei progetti specifici eventualmente assegnati agli Amministratori Esecutivi e sarà definita nel rispetto dei principi del Codice di Corporate Governance. Il compenso degli Amministratori Esecutivi sarà costituito da:

- (i) una componente fissa che garantisce un'adeguata e certa remunerazione base annua (*RBA*) fissata in considerazione del ruolo, dell'attività prestata e delle responsabilità attribuite;

a cui si aggiunge, per gli Amministratori Delegati e per gli Amministratori Esecutivi Familiari:

- (ii) una componente variabile di medio-lungo periodo (*LTI*) legata al raggiungimento, al termine di un triennio, di obiettivi aziendali predeterminati di carattere finanziario e non finanziario. In particolare, viene confermato anche per il 2026 senza modifiche il piano *LTI* triennale già approvato dall'Assemblea del 10.5.2024 e confermato dall'Assemblea del 14.05.2025 e valido, appunto, per il triennio 2024-2026 (per maggiori dettagli si veda *infra* §8.6).

La componente variabile di medio-lungo termine (*LTI*) nel periodo 2024-2026: (a) è destinata a valorizzare i risultati conseguiti dagli Amministratori Delegati e dagli Amministratori Esecutivi Familiari, costituendo un collegamento tra una parte della loro remunerazione, le *performance* e il piano di sviluppo strategico della Società e del Gruppo improntato al successo sostenibile; (b) è riservata ai due Amministratori Delegati, Aldo Fumagalli Romario e Marco Annoni, e ai due Amministratori Esecutivi Familiari, Giulio Fumagalli Romario e Giovanni Annoni; e (c) è strutturata in modo da allineare gli interessi alla creazione di valore per la Società e il Gruppo nel medio-lungo termine.

La componente variabile di remunerazione riservata agli Amministratori Delegati e agli Amministratori Esecutivi Familiari tramite il piano triennale *LTI* 2024-2026 è soggetta a limiti massimi. Il peso percentuale della componente variabile rispetto alla remunerazione complessiva dei destinatari è definito qui di seguito per ciascun Amministratore Delegato e ciascun Amministratore Esecutivo Familiare. La percentuale di *LTI* è compresa tra (i) un valore minimo pari a 0 prevista nel caso di non raggiungimento dell'obiettivo per nessun parametro considerato (c.d. *entry point*) e (ii) un valore massimo pari al 30% della somma della remunerazione fissa lorda che sarà loro corrisposta da SOL nel triennio 2024-2026 qualora siano conseguiti risultati pari o superiori a quelli *target* per ogni parametro considerato. Traducendosi il piano *LTI* in un *bonus* economico lordo erogabile successivamente alla scadenza del triennio 2024-2026, si sottolinea che la percentuale del piano *LTI* è da intendersi rapportata alla somma di tre annualità di retribuzione fissa.

Amministratori Esecutivi Familiari	Retribuzione fissa triennale	LTI
Aldo Fumagalli Romario - Presidente e Amministratore Delegato	Da 76,92% a 100%	Da 0 a 23,08%
Marco Annoni - Vicepresidente e Amministratore Delegato	Da 76,92% a 100%	Da 0 a 23,08%
Giulio Fumagalli Romario - Consigliere con incarichi speciali	Da 76,92% a 100%	Da 0 a 23,08%
Giovanni Annoni - Consigliere con incarichi speciali	Da 76,92% a 100%	Da 0 a 23,08%

Ai sensi del Codice di Corporate Governance, con riguardo alla componente variabile di medio-lungo termine (*LTI*) riservata agli Amministratori Delegati e agli Amministratori Esecutivi, è prevista l'applicazione di una clausola c.d. di "claw-back" (che prevede l'eventuale rimborso, totale o parziale, delle somme erogate) e di "malus" (che prevede il mancato pagamento della remunerazione maturata e non ancora corrisposta) nel caso in cui la somma erogata o maturata sia stata determinata sulla base di dati che, nei successivi tre anni, si siano dimostrati manifestamente errati per effetto di manipolazioni o comportamenti illeciti.

Gli Amministratori Delegati e gli Amministratori Esecutivi hanno percepito nell'esercizio 2025 compensi anche in qualità di dirigenti e/o componenti degli organi di amministrazione di Società Controllate e Società Collegate. Tali compensi sono analiticamente indicati nella Tabella 1 della Sezione II della presente Relazione. Con riferimento all'esercizio 2026, saranno considerati conformi alla Politica sulla Remunerazione anche i compensi (fissi o variabili) che ciascun Amministratore Delegato e ciascun Amministratore Esecutivo potrà ricevere, in aggiunta alla remunerazione fissa e variabile percepita in SOL, quale dirigente e/o componente degli organi di amministrazione di Società Controllate e Società Collegate per un importo complessivo massimo che, per ciascun Amministratore Delegato e Amministratore Esecutivo, sarà non superiore all'importo da ciascuno complessivamente percepito in Società Controllate e Società Collegate nell'esercizio 2025 (analiticamente indicato nella Tabella 1 della Sezione II della presente Relazione), come eventualmente incrementato in misura massima non superiore al 15% di tale importo.

8.4 L'INCENTIVO A MEDIO-LUNGO TERMINE (*LTI*) RISERVATO AGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

Nella riunione consiliare del 27 marzo 2024, il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione di replicare anche per il triennio 2024-2026 il piano di incentivazione a medio-lungo termine (*LTI*) rivolto agli Amministratori Esecutivi Familiari che, per la prima volta, era stato approvato nel 2021 per il triennio 2021-2023, con l'indicazione di rendere più sfidanti gli obiettivi e di innalzare il peso degli indicatori ESG.

L'incentivo a medio-lungo termine (*LTI*) per il triennio 2024-2026 è stato approvato dall'Assemblea in data 10 maggio 2024 e attuato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 14 maggio 2024, nonché confermato per il 2025 dall'Assemblea tenutasi in data 14 maggio 2025.

L'esercizio 2026 costituisce, quindi, il terzo anno del piano di incentivazione di medio lungo termine (*LTI*) per il triennio 2024-2026 riservato ai soggetti sopra individuati. L'incentivo LTI resta finalizzato a:

- consentire la correlazione tra la remunerazione degli Amministratori Esecutivi Familiari e la creazione di valore nel medio-lungo termine per gli azionisti e gli *stakeholder*;



- focalizzare l'azione degli stessi sul raggiungimento degli obiettivi triennali del Gruppo coerenti con il piano pluriennale di sviluppo del Gruppo;
- collegare parte della remunerazione a indicatori finanziari e non finanziari e, quindi, anche a parametri di natura non finanziaria collegati alla sostenibilità.

Il piano di incentivazione LTI 2024-2026 prevede il riconoscimento di un *bonus* monetario lordo sulla base del raggiungimento degli obiettivi di *performance* del Gruppo da verificarsi alla fine del triennio 2024-2026. Il pagamento di tale importo variabile è subordinato alla permanenza in carica dei destinatari alla data di approvazione del bilancio al 31.12.2026.

Gli obiettivi che determinano il pagamento del *bonus* previsto dal piano LTI, così come individuati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, sono i seguenti:

- Margine Operativo Lordo (MOL) consolidato di Gruppo esposto nel bilancio consolidato al 31.12.2026 (peso 35%);
- Tasso di Crescita Medio Annuo Composto (TCMAC) dei ricavi per vendite e prestazioni consolidati di Gruppo nel triennio (peso 20%);
- rapporto tra Posizione Finanziaria Netta e Margine Operativo Lordo (MOL) consolidato di Gruppo esposto nel bilancio consolidato al 31.12.2026 (peso 15%);
- Severity Index medio di Gruppo = numero di giorni persi per infortunio per milione di ore lavorate (n. giorni persi per infortunio x 1.000.000/ore lavorate), esclusi i c.d. infortuni *in itinere* (peso 10%);
- Tasso di Crescita Medio Annuo Composto dell'Occupazione nel Gruppo (peso 10%);
- indice di genere, inteso come percentuale di popolazione femminile che ricopre ruoli di *manager* e *senior manager* rispetto a tutti i *manager* e *senior manager* del Gruppo al 31.12.2026 (peso 10%).

Il *target* per ciascuno dei predetti obiettivi è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione nel maggio 2024 su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale. È prevista la possibilità di adeguare gli obiettivi in caso di significative modifiche del perimetro del Gruppo, ma finora ciò non è risultato necessario. La verifica del raggiungimento degli obiettivi sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione al termine del triennio (quindi, successivamente all'approvazione del bilancio al 31.12.2026), coinvolgendo il Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale. Il peso dell'incentivo *LTI* (espresso in termini percentuali) rispetto alla somma della retribuzione fissa annua lorda percepita da SOL nei tre anni (2024-2026) dai beneficiari non può essere superiore al 30% di tale remunerazione complessiva (calcolato nel suo valore massimo corrispondente all'ipotesi di raggiungimento di tutti gli obiettivi). Il pagamento ai beneficiari avverrà dopo l'approvazione del bilancio al 31.12.2026 da parte dell'Assemblea, purché i beneficiari risultino ancora in carica alla data di approvazione del bilancio al 31.12.2026. Il piano *LTI* 2024-2026 non prevede un importo minimo garantito, potendo risultare anche pari a 0 qualora nessuno degli obiettivi di cui sopra fosse raggiunto, mentre nel suo massimo non può superare, come sopra detto, il 30% della somma delle retribuzioni fisse annue lorde complessivamente corrisposte da SOL agli Amministratori Esecutivi Famigliari negli anni 2024, 2025 e 2026.

8.5 REMUNERAZIONE DEI DIRETTORI GENERALI

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 12 settembre 2024, ha nominato con decorrenza dal 1.1.2025 due Direttori Generali (Ing. Daniele Forni e Ing. Claudio Garbellini), i quali sono, oltre agli Amministratori, gli unici due ulteriori Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, essendo ad essi attribuiti il potere e la responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e del Gruppo SOL. Dai due Direttori generali Ing. Daniele Forni e Ing. Claudio Garbellini, infatti, dipendono gerarchicamente tutti gli altri direttori esecutivi, siano essi di *business* o *corporate*.



La remunerazione dei due Direttori Generali è composta come segue:

- (i) una componente fissa annua lorda (RAL) stabilita in base al posizionamento del proprio ruolo nel mercato di riferimento, ai livelli di responsabilità a ciascuno di essi attribuite, alla dimensione del Gruppo, alle complessità gestite nonché alla professionalità, competenza ed esperienza maturate. In particolare, la componente fissa della remunerazione compensa (tra l'altro) il ruolo di vertice ricoperto, le deleghe assegnate, l'ampiezza delle relative responsabilità e l'impatto del proprio operato sui *business* del Gruppo, rispecchiando la ripartizione dei poteri gestori, le esperienze, le capacità e le competenze richieste e dimostrate nei precedenti incarichi da essi ricoperti nel Gruppo;
- (ii) una componente variabile annua lorda di breve periodo (MBO annuale) conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali di *budget*, stabilita in termini quantitativi e da erogarsi nell'anno successivo a quello di riferimento senza differimento delle somme eventualmente maturate. In particolare, tale componente sarà erogata dopo l'approvazione del bilancio al 31.12.2026 da parte dell'Assemblea. L'incentivo a breve termine (*MBO*) premia il raggiungimento di obiettivi quantitativi finanziari e non finanziari di breve periodo, anche di natura *ESG*, contribuendo in tal modo al successo sostenibile della Società. Tenuto conto del basso impatto ambientale delle attività condotte dalla Società, sono stati scelti indicatori *ESG* legati a obiettivi di miglioramento della sicurezza sul lavoro e di qualità (per una più ampia descrizione della remunerazione variabile *MBO* spettante ai due Direttori generali, v. il successivo § 8.6);
- (iii) una componente variabile di medio-lungo periodo attraverso un programma LTI monetario triennale valido per gli esercizi 2025-2027 e focalizzato sul conseguimento, a fine triennio, di un *mix* di obiettivi finanziari e non finanziari di medio termine.

In base a quanto sopra, nell'esercizio 2026, spetterà ai due Direttori Generali una remunerazione fissa annua lorda (RAL) che, rispetto alla remunerazione fissa lorda da essi rispettivamente percepita nell'esercizio 2025, potrà essere incrementata, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, sino ad un massimo del 15%, ivi comprendendo un eventuale *bonus* straordinario collegato al compimento di acquisizioni od operazioni straordinarie realizzate con il proprio contributo personale, come meglio indicato al precedente §1). Tale remunerazione fissa tiene conto del loro ruolo di Direttori Generali in un perimetro geografico e di *business* del Gruppo sempre più esteso, così come del pur ridotto fenomeno inflattivo e, infine, anche della competitività sui mercati di riferimento. Inoltre, in aggiunta alla remunerazione fissa lorda e al possibile *bonus* monetario straordinario sopra indicato, nell'esercizio 2026 ai Direttori Generali sarà corrisposto anche il compenso variabile lordo annuo (*MBO*) relativo al 2025 e maturerà quanto previsto dal *MBO* 2026, nonché dal secondo anno del piano triennale *LTI* 2025-2027 (in relazione ai quali, v. §§8.6-8.7).

I Direttori Generali potranno altresì ricevere remunerazioni quali componenti degli organi di amministrazione o controllo o come dirigenti di Società Controllate e Società Collegate di SOL per un importo complessivo massimo annuo lordo non superiore a € 30.000. Qualora ciò dovesse avvenire la somma totale o parziale percepita a tale titolo da tale Direttore Generale su decisione degli Amministratori delegati potrà essere detratta dalla somma del compenso variabile *MBO* ad esso spettante.

8.6 LA COMPONENTE VARIABILE ANNUALE (MBO) PREVISTA PER I DIRETTORI GENERALI

L'*MBO* costituisce la componente variabile annuale monetaria (e quindi di breve periodo) della remunerazione dei due Direttori Generali conseguibile al raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali annuali di ordine quantitativo, di carattere finanziario e non finanziario, comprensivi di alcuni *target* di sostenibilità. I parametri finanziari adottati sono quelli risultanti dal bilancio consolidato di SOL. Tale componente variabile di breve periodo consente di:



- (i) orientare le azioni del *top management* che da esso dipende verso obiettivi strategici che siano in linea con le priorità individuate dal Consiglio di Amministrazione;
- (ii) incentivare l'impegno su indicatori non solo finanziari e quantitativi, ma anche di sostenibilità;
- (iii) favorire il raggiungimento e possibilmente il superamento di una serie di obiettivi *target* attraverso:
 - (a) da un lato, il riconoscimento di una parte variabile del compenso *MBO* anche laddove non sia centrato pienamente il *target*, ma siano stati comunque superati degli obiettivi minimi (al di sotto dei quali per ogni singolo obiettivo non vi sarà erogazione di alcuna somma a favore dei Direttori Generali) e (b) dall'altro, l'attribuzione di un importo aggiuntivo soggetto a un *cap* massimo qualora venga superato il *target*. La Politica sulla Remunerazione per i Direttori Generali prevede infatti che gli obiettivi quantitativi della componente variabile di breve periodo (*MBO*) siano collegati a una scala di valori (a cui è, a sua volta, collegata una scala di importi lordi), con un obiettivo minimo per ciascun parametro al di sotto del quale la Società non riconosce alcun compenso per quel parametro e un obiettivo massimo al di sopra del quale la Società eroga sempre e soltanto l'importo massimo previsto per lo specifico parametro.

Gli obiettivi di *performance* previsti dal *MBO* 2026 destinato ai due Direttori Generali sono rappresentati dai seguenti parametri:

- Ricavi per vendite e prestazioni consolidate di Gruppo;
- Margine Operativo Lordo (MOL) Rettificato consolidato di Gruppo;
- Giorni Vendita;
- Severity Index;
- Numero di Non Conformità Critiche rilevate a livello di Gruppo nell'ambito del Sistema Integrato di Gestione, al netto di quelle non conformità generate da fornitori.

Ai fini della presente Politica:

- "Margine Operativo Lordo (MOL) Rettificato" indica il margine operativo lordo consolidato al netto di accantonamenti e proventi non ricorrenti;
- "Giorni Vendita" indica i giorni medi di incasso dalla data di fatturazione;
- "Severity index" indica il numero di giorni di lavoro persi per infortunio per milione di ore lavorate al netto degli infortuni *in itinere*;
- "Non Conformità Critiche" indica quelle non conformità classificate come tali dalla procedura emessa dalla Direzione Esecutiva Corporate Qualità Sicurezza Ambiente ed Affari Regolatori che prevedono: (i) una richiesta di danni da terzi maggiore di € 20.000, oppure (ii) il non rispetto di un requisito di legge che metta a repentaglio la prosecuzione dell'attività, oppure (iii) un danno o un grave pericolo, anche potenziale, per la sicurezza o la salute del personale/clienti/pazienti, oppure (iv) il richiamo di un lotto di prodotto dal mercato, oppure (v) l'interruzione dell'attività del cliente, oppure (vi) la disdetta da parte del cliente.

Per ciascuno dei predetti parametri è definita una scala di risultati a cui corrispondono importi decrescenti o crescenti a partire dall'obiettivo *target*.

Anche per l'*MBO* dei Direttori Generali è stabilito un limite massimo. Qui di seguito viene indicato l'intervallo di *pay-mix*, ovvero il peso percentuale delle due componenti (fissa e variabile *MBO*) rispetto alla remunerazione complessiva dei due Direttori Generali risultanti da tali componenti. Al riguardo si precisa che la percentuale di *MBO* è compresa tra (i) un valore minimo pari a 0 che corrisponde al non raggiungimento di nessuna delle soglie di ingresso (c.d. *entry point*) dei parametri considerati e (ii) un valore massimo pari al 40% della specifica remunerazione complessiva di ciascuno dei due Direttori Generali (fissa + *MBO*) che è corrispondente al raggiungimento di risultati superiori agli obiettivi (*over achievement*) per ogni parametro



considerato.

	Retribuzione fissa	MBO
Direttori Generali	Da 60 % a 100%	Da 0% a 40%

La fissazione dei *target* per ciascun parametro con riferimento agli obiettivi annuali, la scala di valori nel caso in cui i risultati siano inferiori o superiori ai *target* (nel rispetto del *cap* massimo) e la verifica a consuntivo circa il conseguimento degli obiettivi sono determinati dagli Amministratori Delegati, su proposta e/o con il supporto del Comitato per la Remunerazione.

Al raggiungimento dei *target* in tutti i parametri considerati, l'*MBO* per ciascun Direttore Generale nell'esercizio 2026 sarà pari a € 143.278 lordi. In caso di superamento del/dei *target*, l'*MBO* potrà raggiungere l'importo massimo di € 172.286 lordi. In presenza di risultati inferiori al *target*, ma comunque superiori al minimo (al di sotto del quale nessuna cifra è dovuta) l'*MBO* minimo sarà di € 78.367 lordi.

Per quanto attiene al peso con il quale i vari parametri contribuiscono al risultato finale dell'*MBO* 2026 dei Direttori Generali, assumendo lo scenario dell'importo massimo pagabile (in caso di superamento degli obiettivi *target*): (a) la variazione dei ricavi per vendite e prestazioni consolidati pesa per il 30%; (b) la variazione del Margine Operativo Lordo (MOL) Rettificato consolidato pesa per il 50%; (c) il numero dei Giorni Vendita pesa per il 5%; (d) il Severity index di Gruppo pesa per il 10% e (e) il numero di Non Conformità Critiche pesa per il restante 5%.

La componente variabile *MBO* maturata dai Direttori Generali nell'esercizio 2026 sarà erogata dopo l'approvazione del bilancio al 31.12.2026 da parte dell'Assemblea, fermo restando che, dopo l'approvazione del bilancio 2025 da parte dell'Assemblea, ai Direttori Generali sarà pagata la componente variabile *MBO* maturata nell'esercizio 2025.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con uno dei Direttori Generali in corso d'anno, l'*MBO* annuale ad esso spettante per il 2026 sarà liquidato in quota parte in proporzione ai mesi in cui il medesimo Direttore Generale ha rivestito l'incarico.

Ai sensi del Codice di Corporate Governance, con riguardo alla componente variabile di breve periodo (*MBO*) riservata ai Direttori Generali, è prevista l'applicazione di una clausola c.d. di "*claw-back*" che prevede l'eventuale rimborso, totale o parziale, delle somme erogate nel caso in cui la somma erogata sia stata determinata sulla base di dati che nei successivi tre anni si siano dimostrati manifestamente errati per effetto di manipolazioni o comportamenti illeciti.

8.7 L'INCENTIVO A MEDIO-LUNGO TERMINE (LTI) RISERVATO AI DIRETTORI GENERALI

L'esercizio 2026 costituisce il secondo anno del piano di incentivazione di medio lungo termine (*LTI*) per il triennio 2025-2027 destinato ai due i Direttori Generali. L'incentivo *LTI* è finalizzato a rafforzare, nell'ambito del complessivo pacchetto retributivo dei beneficiari, l'allineamento degli interessi dei Direttori Generali con tutti gli azionisti e gli *stakeholder* del Gruppo, favorendone in particolare motivazione e fidelizzazione dei Direttori Generali (con obiettivi di *retention*) alla Società e al Gruppo, in una logica di sostenibilità e di creazione di valore nel medio-lungo termine.

Il piano di incentivazione *LTI* 2025-2027 riservato ai Direttori Generali prevede il pagamento di una componente monetaria variabile di remunerazione sulla base del raggiungimento degli obiettivi di



performance del Gruppo da verificarsi alla fine del triennio 2025-2027. Il pagamento di tale importo variabile è subordinato alla permanenza in carica dei Direttori Generali fino alla data del 31.12.2027 e sarà erogato in un'unica soluzione dopo l'approvazione del bilancio per l'esercizio chiuso al 31.12.2027.

Gli obiettivi che determinano il pagamento del *bonus* monetario previsto dal piano LTI, così come individuati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, sono i seguenti:

- margine operativo lordo consolidato di Gruppo risultante dal bilancio consolidato al 31.12.2027 (peso 30%);
- Tasso di Crescita Medio Annuo Composto (TCMAC) nel triennio dei ricavi per vendite e prestazioni consolidati di Gruppo (peso 25%);
- risultato operativo consolidato di Gruppo risultante dal bilancio consolidato al 31.12.2027 (peso 20%);
- *Severity Index* (n. giorni di lavoro persi per infortuni x 1.000.000 di ore lavorate) di Gruppo medio annuo registrato nel triennio, esclusi i c.d. infortuni *in itinere* (peso 10%);
- *turnover* personale di Gruppo, inteso quale percentuale media sul triennio di personale in uscita al netto dei pensionamenti rispetto all'organico medio di ciascun anno (peso 5%);
- indice di genere, inteso quale percentuale di popolazione femminile che ricopre ruoli di *manager* e *senior manager* rispetto a tutti i *manager* e *senior manager* del Gruppo risultante al 31.12.2027 (peso 10%).

Il *target* per ciascuno dei predetti obiettivi è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione nel 2025 su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale. È prevista la possibilità di adeguare gli obiettivi in caso di significative modifiche del perimetro del Gruppo. La verifica del raggiungimento degli obiettivi sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione al termine del triennio (quindi, successivamente all'approvazione del bilancio per l'esercizio chiuso al 31.12.2027), coinvolgendo il Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale. Il valore massimo dell'incentivo *LTI* non potrà comunque superare la cifra complessiva lorda di € 200.000 per ciascun Direttore Generale (calcolato nel suo valore massimo corrispondente all'ipotesi di raggiungimento di tutti gli obiettivi). Il pagamento ai beneficiari avverrà in un'unica soluzione dopo l'approvazione del bilancio al 31.12.2027 da parte dell'Assemblea. Il piano *LTI* 2025-2027 non prevede un importo minimo garantito, potendo risultare anche pari a 0 qualora nessuno degli obiettivi risultasse raggiunto, mentre nel suo massimo non può superare, come sopra detto, l'importo massimo per ciascun beneficiario di € 200.000 lordi corrispondente al raggiungimento o superamento di tutti gli obiettivi previsti.

8.8 BENEFIT NON MONETARI

Al fine di garantire un'offerta di remunerazione complessiva competitiva, il pacchetto retributivo dei Direttori Generali, degli Amministratori Delegati e degli Amministratori Esecutivi Familiari (questi ultimi anche in quanto dirigenti o amministratori in altre società del Gruppo) è completato da alcuni *benefit* non monetari costituiti dall'utilizzo, anche per uso promiscuo, di un'autovettura aziendale, dall'adesione al Fondo di previdenza integrativa Previdai e da forme di assicurazione complementari aventi lo scopo di tutelare il benessere e la salute del beneficiario e dei suoi famigliari.

In particolare, oltre alle coperture assicurative sulla vita, sull'invalidità permanente da malattia e sugli infortuni professionali ed extra-professionali, è prevista una polizza integrativa di rimborso delle spese sanitarie che si aggiunge alle prestazioni erogate dal FASI (Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dirigenti di aziende produttrici di beni e di servizi). Al consigliere con incarichi speciali Ing. Andrea Monti, già titolare di pensione, è riconosciuta solo la polizza di assistenza sanitaria integrativa al FASI, mentre per gli spostamenti collegati agli incarichi affidatigli il medesimo utilizza una propria autovettura personale ricevendo dalla Società il rimborso chilometrico e la copertura Kasko ed incendio/furto sul proprio mezzo.



In linea con le *best practice* in materia, è stata inoltre stipulata una polizza a copertura delle responsabilità civile verso terzi degli organi sociali (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale), dei Direttori Generali, dei direttori esecutivi e degli altri dirigenti e/o procuratori del Gruppo (cosiddetta *Directors&Officers Liability*). Questo consente di mantenere indenni i soggetti sopra menzionati dagli oneri derivanti dall'esercizio delle rispettive funzioni per il risarcimento di danni a terzi (esclusi i casi di dolo o colpa grave).

8.9 TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E PATTI DI NON CONCORRENZA

Non è prevista alcuna indennità, patto di non concorrenza o altro trattamento, tanto in caso di cessazione dalla carica degli Amministratori Delegati e degli altri Amministratori Esecutivi, quanto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro con i Direttori Generali. Con riferimento a questi ultimi, la Società versa i contributi previsti dal Contratto Collettivo al Fondo di Previdenza Complementare, unitamente alla quota di TFR. Sempre sulla base del CCNL Dirigenti Industriali, qualora il rapporto di lavoro dirigenziale sia risolto dalla Società senza giusta causa, al dirigente cessato spetterà quanto è previsto per legge e ai sensi del CCNL.

Non sussiste alcun accordo su possibili consulenze successive alla cessazione del rapporto degli Amministratori Delegati, degli Amministratori Esecutivi o dei Direttori Generali attualmente in carica, né sull'assegnazione o mantenimento di benefici non monetari in capo agli stessi, fermo restando che, come già indicato:

- (i) in caso di risoluzione del rapporto di lavoro con i Direttori Generali in corso d'anno, l'*MBO* annuale ad essi spettante sarà liquidato in quota parte in proporzione ai mesi in cui il beneficiario ha rivestito l'incarico;
- (ii) l'eventuale pagamento agli Amministratori Esecutivi Familiari e ai Direttori Generali di importi variabili ai sensi, rispettivamente, del piano *LTI* 2024-2026 e del piano *LTI* 2025-2027 è subordinato, quanto agli Amministratori Esecutivi Familiari alla permanenza in carica alla data di approvazione del bilancio al 31.12.2026 e quanto ai Direttori Generali alla loro permanenza in carica alla data del 31.12.2027.

La Società si riserva la facoltà di pattuire con gli Amministratori Delegati, gli Amministratori Esecutivi e con uno o entrambi i Direttori Generali, alla cessazione della loro carica e/o del loro rapporto di lavoro e previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, quanto segue:

- patti di non concorrenza o di riservatezza per un periodo di tempo limitato e successivo alla cessazione del rapporto, il cui corrispettivo verrà determinato in funzione dell'estensione temporale e territoriale del vincolo e al pregiudizio che potrebbe derivare alla Società nel caso in cui l'interessato esercitasse attività in concorrenza a quella della Società o divulgasse informazioni che potrebbero arrecare danno alla Società, tenendo altresì conto del ruolo e della responsabilità precedentemente ricoperti dall'interessato e di quanto previsto dalla normativa applicabile, parametrando il corrispettivo del patto alla remunerazione del beneficiario al momento della cessazione del rapporto e limitando, di regola, il corrispettivo entro un massimo pari alla remunerazione fissa ricorrente del periodo di riferimento;
- accordi di consulenza per importi annui non superiori a quanto percepito come compenso fisso nell'anno precedente a quello della cessazione della carica / rapporto di lavoro dirigenziale;
- accordi su assegnazione o mantenimento di benefici non monetari, quali polizze assicurative o godimento di beni aziendali.



Nessun importo verrà riconosciuto in presenza di una giusta causa di revoca di un Amministratore Delegato o di un Amministratore Esecutivo o di licenziamento di un Direttore Generale.

8.10 REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

La remunerazione dei componenti dell'organo di controllo è determinata dall'Assemblea ordinaria in misura annua fissa, adeguata alla competenza, professionalità e all'impegno richiesti dall'incarico.

Si ricorda che l'assemblea del 10 maggio 2023 ha nominato i seguenti componenti del Collegio Sindacale per il triennio 2023-2024-2025 (e, quindi, sino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31.12.2025):

- Giovanni Maria Alessandro Angelo Garegnani Presidente
- Giuseppe Marino Sindaco effettivo
- Paola De Martini Sindaco effettivo
- Annalisa Randazzo Sindaco supplente
- Lucia Foti Belligambi Sindaco supplente

L'assemblea del 10 maggio 2023 ha altresì deliberato di corrispondere ai componenti del Collegio Sindacale, per il triennio 2023-2024-2025 (e, quindi, fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2025), una remunerazione lorda, per ciascuno dei tre anni di carica, pari a un importo globale annuo lordo di €182.000,00 per l'intero Collegio Sindacale, da ripartire tra i tre membri effettivi secondo gli incarichi ricoperti come segue:

- quanto al Presidente: €78.000,00 annui lordi;
- quanto agli altri Sindaci effettivi: €52.000,00 annui lordi ciascuno.

8.11 INFORMAZIONI SULLA EVENTUALE PREVISIONE DI CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE, CON INDICAZIONE DEI PERIODI DI MANTENIMENTO E DEI CRITERI UTILIZZATI PER LA DETERMINAZIONE DI TALI PERIODI

Non sono previsti sistemi di remunerazione basati sull'assegnazione di azioni, opzioni o altri strumenti finanziari e, quindi, neppure clausole di tale natura.

8.12 DEROGHE CONSENTITE ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione può derogare temporaneamente ai seguenti elementi della Politica sulla Remunerazione in presenza di circostanze eccezionali, per tali intendendosi situazioni riconducibili alle generali fattispecie di cui all'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, ossia situazioni in cui la deroga alla Politica sulla Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato:

- i valori dei *target* definiti e/o il loro peso relativo, sia in relazione alla componente variabile di breve periodo riservata ai Direttori Generali (*MBO*), sia in relazione a quella di medio-lungo periodo (*LTI*) destinata agli Amministratori Esecutivi Familiari e agli stessi Direttori Generali;
- il bilanciamento tra componente fissa e componente variabile nella remunerazione di Amministratori Delegati, Amministratori Esecutivi e dei Direttori Generali;
- i criteri e la composizione dei *benchmark* rilevanti per la remunerazione di Amministratori e dei Direttori Generali;



- i limiti di indennità e trattamento previsti in caso di cessazione del rapporto (e cioè consulenze, patti di non concorrenza e attribuzioni di benefici monetari e non monetari).

Il Comitato per la Remunerazione valuta la sussistenza delle circostanze eccezionali che consentono la deroga alla Politica sulla Remunerazione. In caso di circostanze eccezionali, le deroghe alla Politica sono approvate nel rispetto delle procedure per le operazioni con parti correlate adottate dalla Società in attuazione dell'applicabile Regolamento Consob OPC e delle Procedure OPC *pro-tempore* vigenti.

La Società fornisce informazioni sulle eventuali deroghe alla Politica sulla Remunerazione applicate in circostanze eccezionali nei modi e termini richiesti dalla disciplina normativa e regolamentare *pro-tempore* vigente.

* * *

SEZIONE II

PRIMA PARTE

Compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione

L'Assemblea ordinaria tenutasi in data 14 maggio 2025 ha nominato i seguenti amministratori per il triennio 2025-2027 (e, comunque, fino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31.12.2027):

- Aldo Fumagalli Romario: Presidente e Amministratore Delegato
- Marco Annoni: Vice Presidente e Amministratore Delegato
- Giovanni Annoni: Consigliere con incarichi speciali
- Giulio Fumagalli Romario: Consigliere con incarichi speciali
- Andrea Monti : Consigliere con incarichi speciali
- Margherita Tronconi: Consigliere
- Beatrice Lena : Consigliere*
- Anna Gervasoni: Consigliere indipendente
- Cristina Grieco: Consigliere indipendente
- Antonella Mansi: Consigliere indipendente
- Elli Meleti: Consigliere indipendente
- Francesco Giammaria : Consigliere indipendente

* Successivamente, in data 17.7.2025, il Consiglio di Amministrazione, a seguito delle dimissioni rassegnate dal Consigliere Beatrice Lena, ha cooptato in sua sostituzione Federica Annoni.

Il compenso attribuito ai componenti del Consiglio di Amministrazione è così definito:

- in data 14 maggio 2025, l'Assemblea dei soci ha deliberato di:

“(i) di attribuire al Consiglio di Amministrazione, per l'esercizio 2025 e con decorrenza dal primo gennaio 2025 una retribuzione globale lorda composta:

- (i) (i) dall'importo complessivo di euro 1.400.000,00 (un milione quattrocentomila) che include i compensi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e la remunerazione fissa degli Amministratori investiti di particolari cariche, secondo la ripartizione e le modalità di versamento che saranno stabilite dal Consiglio di Amministrazione previo parere del Collegio Sindacale; nonché*
- (ii) (ii) dal compenso aggiuntivo per la partecipazione ai comitati interni al Consiglio di Amministrazione, così come indicati nella Sezione I della Relazione sulla politica di remunerazione di cui all'art. 123-ter, comma 3, del D. Lgs. n. 58/1998, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 marzo 2025 e sottoposta al voto vincolante degli azionisti nell'Assemblea e, quindi: (a) quanto agli Amministratori che faranno parte del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, un compenso aggiuntivo di euro 1.000,00 (mille) per ciascuna riunione del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate a cui essi partecipano; (b) quanto agli Amministratori che faranno parte del Comitato Remunerazione, un compenso aggiuntivo annuo lordo di euro 15.000,00 (quindicimila) per il Presidente del Comitato Remunerazione e un compenso aggiuntivo annuo lordo di euro 7.000,00 (settemila) per gli altri componenti del Comitato Remunerazione (diversi dal Presidente); e c) quanto agli Amministratori che faranno parte del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, un compenso aggiuntivo annuo lordo di euro 20.000,00 (ventimila) per il Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e un*

compenso aggiuntivo annuo lordo di euro 10.000,00 (diecimila) per gli altri componenti del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (diversi dal Presidente), da corrispondersi in unica soluzione alla fine dell'anno;

(ii) confermare, per la parte relativa all'esercizio 2025, l'attribuzione agli Amministratori Esecutivi della componente variabile della remunerazione di cui al piano di incentivazione di medio-lungo termine (LTI) per gli esercizi 2024-2026, nei termini e nei limiti descritti dalla Sezione I della Relazione sulla politica di remunerazione di cui all'art. 123-ter, comma 3, del D. Lgs. n. 58/1998, adottata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 marzo 2025 e sottoposta al voto vincolante degli azionisti nell'Assemblea, attribuendo al Consiglio di Amministrazione ogni più ampio potere per l'attuazione di suddetto piano".

- in data 23 maggio 2025, giusta delibera del Consiglio di Amministrazione (e previa delibera del Comitato per la Remunerazione e parere del Collegio Sindacale), tale compenso è stato così ripartito con riferimento all'esercizio 2025:

✓ ing. Aldo Fumagalli Romario:	Euro 243.500,00
✓ sig. Marco Annoni:	Euro 243.500,00
✓ sig. Giovanni Annoni:	Euro 222.800,00
✓ sig. Giulio Fumagalli Romario:	Euro 222.800,00
✓ ing. Andrea Monti	Euro 60.000
✓ dott.ssa Anna Gervasoni	Euro 58.200,00
✓ sig.ra Antonella Mansi	Euro 58.200,00
✓ dott. Erwin Paul Walter Rauhe	Euro 19.400,00
✓ ing. Duccio Alberti	Euro 19.400,00
✓ dott.ssa Alessandra Annoni	Euro 19.400,00
✓ dott.ssa Cristina Grieco	Euro 58.200,00
✓ dott.ssa Elli Meleti	Euro 58.200,00
✓ avv.to Francesco Giammaria	Euro 38.800,00
✓ sig.ra Margherita Tronconi	Euro 38.800,00
✓ sig.ra Betarice Lena	Euro 9.700,00 (cessata dalla carica in giugno 2025)
✓ sig.ra Federica Annoni	Euro 29.100,00 (in sostituzione di Beatrice Lena da luglio 2025)

Nel corso del 2025, gli Amministratori Esecutivi hanno percepito gli ulteriori compensi indicati nella successiva Tabella 1, Sezione II (ove è altresì rappresentato l'importo complessivo dei compensi da essi percepiti).

Ai Consiglieri di Amministrazione è inoltre spettato il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio. Agli Amministratori non esecutivi sono stati pagati compensi aggiuntivi per la partecipazione ai vari Comitati in conformità alla politica sulle remunerazioni per l'esercizio 2025 approvata dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea. Tali compensi sono stati erogati quota parte tra gli amministratori che hanno cessato e quelli che sono stati eletti dall'assemblea del 14 maggio 2025 nei vari Comitati. In particolare, ai componenti del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità è stato corrisposto un compenso aggiuntivo per l'esercizio 2025 in misura pari a € 20.000 per il Presidente del Comitato e € 10.000 per gli altri Amministratori che partecipano al Comitato. Parimenti per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione, il compenso aggiuntivo per l'esercizio 2025 è stato corrisposto in misura pari a € 15.000 per il Presidente del Comitato per le Remunerazioni e € 7.000 per gli altri Amministratori che partecipano al Comitato.

Il compenso attribuito agli Amministratori di SOL nell'esercizio 2025 ha tenuto conto dei compensi dagli stessi percepiti quali dirigenti e/o componenti degli organi amministrativi delle Società Controllate dalla e Società Collegate alla stessa SOL (e di cui è stata data evidenza, a mente delle norme applicabili, nei bilanci della Società; per un'illustrazione, v. anche *infra* la Tabella 1 della Sezione II, seconda parte). Non sono stati conclusi accordi con gli Amministratori non esecutivi che prevedono indennità in caso di cessazione dalla carica o scioglimento anticipato del rapporto né l'applicazione delle previste clausole c.d. di "claw-back" e di



“malus”. Le remunerazioni attribuite sono state conformi alla politica di remunerazione di riferimento.

In data 10 maggio 2024, l'Assemblea ordinaria ha deliberato *“di attribuire agli Amministratori Esecutivi la componente variabile della remunerazione di cui al piano di incentivazione di medio-lungo termine (LTI) per gli esercizi 2024-2026, nei termini e nei limiti descritti dalla Sezione I della Relazione sulla politica di remunerazione di cui all'art. 123-ter, comma 3, del D. Lgs. n. 58/1998, adottata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 marzo 2024 e sottoposta al voto vincolante degli azionisti nell'Assemblea, attribuendo al Consiglio di Amministrazione ogni più ampio potere per l'attuazione di suddetto piano”*.

In data 14 maggio 2024 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha approvato il piano LTI per gli esercizi 2024-2026 riservato agli Amministratori Esecutivi, così come proposto dal Comitato per la Remunerazione in conformità ai termini e condizioni previsti dalla Politica sulle Remunerazioni 2024 approvata dall'Assemblea tenutasi in data 10 maggio 2024. La verifica degli obiettivi del piano LTI sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione al termine del triennio 2024-2026. L'eventuale pagamento dell'importo complessivamente maturato a titolo di LTI per l'intero triennio 2024-2026 sarà effettuato a favore dei beneficiari nel corso del 2027 dopo l'approvazione del bilancio al 31.12.2026. Pertanto, nell'esercizio 2025, agli Amministratori Esecutivi non è stato corrisposto alcun importo ai sensi del piano LTI 2024-2026.

Compensi dei componenti del Collegio Sindacale e della Società di Revisione

In data 10 maggio 2023, l'Assemblea ordinaria di SOL ha provveduto a nominare i seguenti componenti del Collegio Sindacale per il triennio 2023-2025 (e comunque fino alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31.12.2025):

- Giovanni Maria Alessandro Angelo Garegnani Presidente
- Giuseppe Marino Sindaco effettivo
- Paola De Martini Sindaco effettivo
- Annalisa Randazzo Sindaco supplente
- Lucia Foti Belligambi Sindaco supplente

La medesima assemblea del 10 maggio 2023 ha altresì deliberato di corrispondere ai membri del Collegio Sindacale, per il triennio 2023-2025 (e quindi fino alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31.12.2025), una remunerazione lorda, per ciascuno dei tre anni di carica, pari ad un importo globale annuo di € 182.000,00 per l'intero Collegio Sindacale, da ripartire tra i tre membri effettivi secondo gli incarichi ricoperti come segue:

- quanto al Presidente: € 78.000,00 annui lordi;
- quanto agli altri Sindaci effettivi: € 52.000,00 annui lordi ciascuno.

L'assemblea del 10 maggio 2024 ha conferito a “EY S.p.A.” l'incarico di revisione legale dei conti di SOL ai sensi del D. Lgs. 39/2010 e del Regolamento UE 537/2014, per una durata di nove esercizi, e precisamente, per gli esercizi 2025-2033, con corrispettivo annuo di complessivi € 562.000, corrispondenti a 6.215 ore di lavoro, prendendo atto che tali onorari sono al netto delle spese, dell'IVA, del contributo CONSOB e delle spese vive, con un meccanismo di rivalutazione per l'inflazione e potranno essere aggiornati al verificarsi di circostanze eccezionali o imprevedibili al momento dell'offerta.

Compensi dei Direttori Generali (unici Dirigenti con Responsabilità Strategiche oltre agli Amministratori)

Con decorrenza dal 1° gennaio 2025, il Consiglio di Amministrazione ha nominato l'Ing. Daniele Forni e l'Ing.



Claudio Garbellini quali Direttori Generali del Gruppo (in sostituzione dell'ing. Andrea Monti che ha cessato il 31 dicembre 2024). I due Direttori Generali sono stati identificati quali unici Dirigenti con Responsabilità Strategiche oltre agli Amministratori.

Nell'esercizio 2025, al Direttore Generale Ing. Daniele Forni è stata corrisposta una remunerazione complessiva di € 448.446 composta da una retribuzione annua lorda fissa da lavoro dipendente pari a € 315.660 lordi, dal pagamento della componente variabile (*MBO*) riferita all'annualità 2024 in misura pari a € 117.415 lordi (corrispondente al 26% della remunerazione complessiva) e da € 15.371 di benefici non monetari.

Sempre nell'esercizio 2025, al Direttore Generale Ing. Claudio Garbellini è stata corrisposta da parte di una società controllata una remunerazione complessiva di € 429.293 composta da una retribuzione annua lorda fissa da lavoro dipendente pari a € 293.635 lordi, dal pagamento della componente variabile (*MBO*) riferita all'annualità 2024 in misura pari a € 97.415 lordi (corrispondente al 22,7% della remunerazione complessiva), da € 13.243 di benefici non monetari, oltre ad un emolumento di € 25.000 lordi percepito come amministratore di una società collegata.

Nell'esercizio 2025: (i) non sono stati conclusi accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto né l'applicazione delle clausole c.d. di "claw-back" e di "malus"; e (ii) non sono state effettuate deroghe alla politica sulle remunerazioni per l'esercizio 2025 per circostanze eccezionali.

Variazione della retribuzione ed informazioni di confronto per gli ultimi cinque esercizi

Di seguito è illustrato il confronto tra la variazione annuale:

i) della remunerazione totale dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Sindaci e dei Direttori Generali.

	2021		2022		2023		2024		2025	
	valore	VAP %	valore	VAP %	valore	VAP %	valore	VAP %	valore	VAP %
Aldo Fumagalli Romario (1)	678.785	4,9%	695.146	2,4%	736.499	5,9%	878.875	19,3%	761.585	-13,3%
Marco Annoni (1)	677.913	5,1%	695.052	2,5%	736.002	5,9%	878.994	19,4%	768.846	-12,5%
Giovanni Annoni (1)	678.323	4,9%	691.970	2,0%	735.523	6,3%	871.603	18,5%	768.092	-11,9%
Giulio Fumagalli Romario (1)	677.121	4,9%	695.736	2,7%	735.615	5,7%	871.643	18,5%	765.105	-12,2%
Anna Gervasoni	58.200	0,0%	64.866	11,5%	68.200	5,1%	74.200	8,8%	73.200	-1,3%
Antonella Mansi	58.200	0,0%	58.200	0,0%	58.200	0,0%	79.200	36,1%	78.200	-1,3%
Cristina Grieco	=	=	38.800	=	58.200	50,0%	69.200	18,9%	68.200	-1,4%
Elli Meleti	=	=	42.133	=	63.200	50,0%	65.200	3,2%	71.450	9,6%
Francesco Giammaria	=	=	=	=	=	=	=	=	43.175	=
Margherita Tronconi	=	=	=	=	=	=	=	=	38.800	=
Federica Annoni (3)	=	=	=	=	=	=	=	=	29.100	=
Beatrice Lena (2)	=	=	=	=	=	=	=	=	9.700	=
Erwin Paul Walter Rauhe	58.200	0,0%	61.533	5,7%	63.200	2,7%	65.200	3,2%	22.025	-66,2%
Alessandra Annoni	=	=	38.800	=	58.200	50,0%	58.200	0,0%	19.400	-66,7%
Duccio Alberti	=	=	38.800	=	58.200	50,0%	68.200	17,2%	23.150	-66,1%
Maria Cristina Annoni	58.200	0,0%	19.400	-66,7%	=	=	=	=	=	=
Maria Antonella Boccardo	58.200	0,0%	19.400	-66,7%	=	=	=	=	=	=
Susanna Dorigoni	58.200	0,0%	19.400	-66,7%	=	=	=	=	=	=
Prisca Fumagalli Romario	58.200	0,0%	19.400	-66,7%	=	=	=	=	=	=
Giovanni Maria Alessandro Angelo Garegnani (4)	75.000	60,0%	75.000	0,0%	76.927	2,6%	78.000	1,4%	78.000	0,0%
Giuseppe Marino (5)	=	=	=	=	33.705	=	52.000	54,3%	52.000	0,0%
Paola De Martini (5)	=	=	=	=	33.408	=	52.000	55,7%	52.000	0,0%
Alessandro Danovi (6)	83.000	-10,1%	83.000	0,0%	51.011	-38,5%	=	=	=	=
Livia Martinelli (6)	50.000	0,0%	50.000	0,0%	18.011	-64,0%	=	=	=	=
Giulio Mario Bottes (7)	499.088	5,6%	435.797	-12,7%	=	=	=	=	=	=
Andrea Monti (8)	498.011	5,6%	601.952	20,9%	604.007	0,3%	752.097	24,5%	130.438	-82,7%
Daniele Forni	=	=	=	=	=	=	=	=	448.446	=
Claudio Garbellini	=	=	=	=	=	=	=	=	429.293	=

(1) il 2024 include il pagamento del bonus per il raggiungimento del piano di incentivazione di medio lungo termine (Long Term Incentive) per gli esercizi 2021-2023

(2) consigliere nominato dall'assemblea in data 14.05.2025 e cessata per dimissioni in data 10.06.2025, ha ricevuto compenso pro rata

(3) consigliere cooptato dal Consiglio di Amministrazione in data 17.07.2025 in carica fino all'assemblea del 12.05.2026 ha ricevuto compenso pro rata

(4) sindaco nominato per la prima volta dall'assemblea del 15 maggio 2020 (non è possibile il raffronto col 2019 e 2018) mentre il raffronto 2021 con il 2020 non è omogeneo essendo stato nominato a maggio 2020 e avendo quindi percepito nel 2020 un compenso pro rata

(5) sindaco nominato per la prima volta dall'assemblea del 10 maggio 2023 (non è possibile il raffronto col 2022) ha percepito nel 2020 un compenso pro rata

(6) sindaco cessato con l'approvazione del bilancio al 31.12.2022, cioè con l'assemblea del 10 maggio 2023, ha percepito nel 2023 un compenso pro rata

(7) direttore generale cessato dalla carica il 1 marzo 2022

(8) direttore generale cessato il 31.12.2024 e nominato consigliere dall'assemblea del 14.05.2025.

ii) dei risultati della Società

	2021		2022		2023		2024		2025	
	valore	VAP %	valore	VAP %	valore	VAP %	valore	VAP %	valore	VAP %
Vendite nette consolidate	1.112.909	14,3%	1.379.187	23,9%	1.487.136	7,8%	1.610.444	8,3%	1.776.086	10,3%
MOL consolidato	260.778	2,1%	328.259	25,9%	382.161	16,4%	403.827	5,7%	451.664	11,8%
Utile netto consolidato	89.549	-13,1%	133.693	49,3%	145.733	9,0%	147.698	1,3%	166.993	13,1%

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

	2021		2022		2023		2024		2025	
	valore	VAP %	valore	VAP %	valore	VAP %	valore	VAP %	valore	VAP %
RAL media annua FTE Dip. Italia	42.195	0,1%	39.548	-6,3%	40.364	2,1%	45.392	12,5%	47.290	4,2%

La retribuzione annua media lorda (RAL) dei dipendenti italiani comprensiva della parte variabile è stata calcolata considerando tutti i dipendenti di SOL S.p.A. e delle altre società controllate dal Gruppo in Italia al 31.12.2025. Il calo nella media riscontrato nel solo anno 2022 è riconducibile all'ingresso nel perimetro del Gruppo di società acquisite con una RAL significativamente più bassa che successivamente, sia per effetto dei rinnovi contrattuali che della politica retributiva aziendale, è risalita.

Nel 2025 si assiste ad una crescita della RAL maggiore dell'inflazione per effetto sia di una maggiore competizione in fase di assunzione, soprattutto per alcuni profili professionali di cui il mercato è carente, sia per il rinnovo del CCNL chimico-farmaceutico che ha in parte coperto il differenziale IPCA riscontrato nel triennio precedente e sia per una politica di incentivazione aziendale basata sul merito. Dal 2024 è disponibile anche il dato della RAL lorda media e mediana di tutti i dipendenti del Gruppo nel mondo, che nel 2024 era pari a € 37.468 (media) e € 32.990 (mediana), mentre nel 2025 è pari a € 38.669 (media) e € 34.426 (mediana).

Nel 2025 l'importo complessivo dei compensi erogati al Presidente e Amministratore delegato Ing. Aldo Fumagalli Romario è stato pari a 16,10 volte la media della retribuzione annua lorda dei dipendenti italiani, mentre per quanto riguarda il rapporto con la media delle retribuzioni di tutto il Gruppo, il dato è pari a 19,28 volte rispetto alla media e a 21,65 volte rispetto alla mediana.

Il rapporto è sceso rispetto allo scorso anno in quanto nel 2024 era stato erogato il risultato del piano LTI triennale 2021-2023. In ogni caso si tratta di multipli che continuano ad essere assai contenuti e lontani dai valori riscontrabili per i CEO nella gran parte delle realtà simili a SOL.

Voto espresso dall'Assemblea.

L'Assemblea degli azionisti tenutasi in data 14 maggio 2025 ha approvato la Sezione II della Relazione sui compensi corrisposti relativa all'esercizio 2024 con n. 63.029.775 voti favorevoli pari al 83,835024% dei presenti. In occasione dell'assemblea non sono state formulate motivazioni per i voti contrari né per gli astenuti.

* * *

SEZIONE II**SECONDA PARTE****TABELLA 1 – SCHEMA 7-BIS: Compensi corrisposti nell’esercizio 2025 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e al Direttore Generale.**

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica (*)	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
Aldo Fumagalli Romario	Presidente e Amministratore e Delegato	2025	2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				243.500						243.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				235.489 (2)				16.196	266.400	518.085		
(III) Totale				478.989				16.196	266.400	761.585		
Marco Annoni	Vice Presidente e Amministratore e Delegato	2025	2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				243.500						243.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				258.229 (2)				13.517	253.600	525.346		
(III) Totale				501.729				13.517	253.600	768.846		
Giovanni Annoni	Consigliere con incarichi speciali	2025	2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				222.800						222.800		
(II) Compensi da controllate e collegate				256.200 (2)				15.892	273.200	545.292		
(III) Totale				479.000				15.892	273.200	768.092		
Giulio Fumagalli Romario	Consigliere con incarichi speciali	2025	2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				222.800						222.800		
(II) Compensi da controllate e collegate				256.465 (2)				12.640	273.200	542.035		
(III) Totale				479.265				12.640	273.200	765.105		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (*)	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Anna Gervasoni	Consigliere	2025	2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				58.200	15.000 (1)					73.200		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				58.200	15.000 (1)					73.200		
Antonella Mansi	Consigliere	2025	2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				58.200	20.000 (1)					78.200		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				58.200	20.000 (1)					78.200		
Cristina Grieco	Consigliere	2025	2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				58.200	10.000 (1)					68.200		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				58.200	10.000 (1)					68.200		
Eli Meleti	Consigliere	2025	2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				58.200	13.250 (1)					71.450		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				58.200	13.250 (1)					71.450		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (*)	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Andrea Monti	Consigliere con incarichi speciali	2025	2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60.000				5.438	65.000	130.438		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				60.000				5.438	65.000	130.438		
Francesco Giammaria	Consigliere	2025	2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				38.800	4.375 (1)					43.175		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				38.800	4.375 (1)					43.175		
Margherita Tronconi	Consigliere	2025	2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				38.800						38.800		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				38.800						38.800		
Federica Annoni	Consigliere	2025	2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				29.100						29.100		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				29.100						29.100		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (*)	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Erwin Paul Walter Rauhe	Consigliere	2022	2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				19.400	2.625 (1)					22.025		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				19.400	2.625(1)					22.025		
Duccio Alberti	Consigliere	2022	2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				19.400	3.750 (1)					23.150		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				19.400	3.750(1)					23.150		
Alessandra Annoni	Consigliere	2022	2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				19.400						19.400		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				19.400						19.400		
Beatrice Lena	Consigliere	2025	2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				9.700						9.700		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				9.700						9.700		

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica (*)	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giovanni Maria Alessandro Angelo Garegnani	Presidente Collegio Sindacale	2023	2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				78.000 (1)						78.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				78.000						78.000		
Giuseppe Marino	Sindaco Effettivo	2023	2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				52.000 (1)						52.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				52.000						52.000		
Paola De Martini	Sindaco Effettivo	2023	2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				52.000 (1)						52.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				52.000						52.000		

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione e a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Daniele Forni	Direttore Generale	2025	a tempo indeterminato									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				315.660 (2)		117.415		15.371		448.446		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				315.660		117.415		15.371		448.446		
Claudio Garbellini	Direttore Generale	2025	a tempo indeterminato									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate				293.635		97.415		13.243	25.000	429.293		
(III) Totale				293.635		97.415		13.243	25.000	429.293		

(*) la carica scade con l'approvazione del bilancio alla data indicata;

(1) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti nell'anno 2025;

(2) retribuzione fissa da lavoro dipendente

(3) emolumenti in qualità di Presidente del Collegio Sindacale e/o Sindaco Unico

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
Cognome e nome	Carica	Piano	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	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (data relativa delibera)	117.415						
		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)							
		Piano B (data relativa delibera)							
(III) Totale			117.415						

A	B	-1	-2			-3			-4
Cognome e nome	Carica	Piano	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	
Claudio Garbellini	Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)		97.415						
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
(III) Totale			97.415						

TABELLA 1 - SCHEMA 7-TER: Partecipazioni detenute in SOL e sue società controllate dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dai Direttori Generali (nonché dei relativi coniugi non legalmente separati e figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, società fiduciarie o interposte persone).

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Aldo Fumagalli Romario	Presidente e Amministratore Delegato	SOL S.p.A.	28.380	3.800		32.180 (1)

(1) possedute dal coniuge;

* * *

La presente Relazione sulla remunerazione è messa a disposizione del pubblico, secondo i termini e le modalità previsti dalla normativa vigente, presso la sede sociale, sul sito di stoccaggio autorizzato www.emarketstorage.com e sul sito internet della Società all'indirizzo www.solgroup.com.

Monza, 26 marzo 2026

SOL S.p.A.
Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
(Ing. Aldo Fumagalli Romario)