

Relazione sulla
Politica in materia di
Remunerazione 2025
e sui Compensi Corrisposti

2024

AQUAFIL 

Aquafil S.p.A.

Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2025 e sui Compensi Corrisposti 2024

ai sensi degli artt. 123-ter TUF e 84-quater Regolamento Emittenti Consob

Posizione	Contenuto	Errata Corrige
Tabella 1- pag. 26-27	Variazione compensi corrisposti	Integrazione paragrafo

Emittente: Aquafil S.p.A.

Sito Web: www.aquafil.com

Approvata dal Consiglio di Amministrazione il giorno 18 marzo 2025

Indice

4	Lettera del Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione
7	Executive Summary
8	Introduzione
8	1.1 Riferimenti normativi
8	1.2 Finalità e contenuti
9	1.3 Predisposizione e struttura

SEZIONE I

11	1. <i>Governance – Compliance</i> – Procedure di gestione
13	2. Politica sulla Remunerazione
13	2.1 Finalità e principi della Politica di Remunerazione
13	2.2 Modifiche alla Politica di Remunerazione
14	2.3 Descrizione della Politica sulla Remunerazione
17	2.4 Componente variabile di breve termine
18	2.5 Componente variabile di lungo termine
20	2.6 Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro
20	2.7 Indicazione delle politiche retributive di altre società eventualmente utilizzate come riferimento e criteri per scelta di tali società
21	2.8 Procedura di deroga

SEZIONE II

23	Parte 1
23	1. Attuazione della Politica di Remunerazione 2024
23	1.1 Retribuzione fissa
23	1.2 Componente variabile di breve termine
24	1.3 Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro e Patti di Non Concorrenza
24	1.4 Applicazione di meccanismi di correzione ex post
24	1.5 Deroghe applicate nel 2024 alla Politica di Remunerazione
25	Parte 2



Lettera del Presidente
del Comitato Nomine e Remunerazione

Gentili signore e signori Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ed unitamente alle colleghe Patrizia Riva e Ilaria Maria Dalla Riva, sono lieto di sottoporre alla vostra attenzione la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti di Aquafil.

Nel 2024 Aquafil ha proseguito il percorso virtuoso inaugurato nell'esercizio 2022 in relazione alla Politica di Remunerazione del Gruppo, avendo sempre in mente l'intento di migliorare continuamente le proprie pratiche gestionali per attrarre, motivare e trattenere il capitale umano necessario a garantire il successo sostenibile del Gruppo.

Anche nella Politica di Remunerazione proposta per l'esercizio 2025, pertanto, sono stati mantenuti i sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine, entrambi legati anche al raggiungimento di obiettivi ESG.

Come quella passata, la Politica attuale per il 2025 – contenuta nella Sezione I della Relazione – è perfettamente allineata alle migliori pratiche di mercato, oltre che rispettosa delle raccomandazioni in tema di remunerazione del Presidente del Comitato per la Corporate Governance, espresse nella Lettera del 17 dicembre 2024. È infatti rappresentato con chiarezza il peso delle componenti variabili, di breve e di lungo termine; viene previsto un adeguato bilanciamento tra componenti fissa e variabile, ed inoltre la remunerazione variabile è espressamente legata ad obiettivi ESG.

Le informazioni sulle remunerazioni corrisposte in riferimento all'esercizio 2024 – contenute nella Sezione II della Relazione – riportano ogni dettaglio ed informazione rilevante.

La Relazione sulla Politica in materia di remunerazione relativa all'esercizio 2025 e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2024 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione il 18 marzo 2025 e viene sottoposta all'Assemblea degli Azionisti in ottemperanza alle disposizioni dell'art. 123-ter del TUF.

Insieme alle mie colleghe, alle quali esprimo un sentito ringraziamento per aver messo a disposizione del Comitato le loro competenze e la loro professionalità, mi auguro che il continuo miglioramento dei contenuti della nostra Politica e della qualità della disclosure della Relazione possano testimoniare l'impegno profuso dal Comitato, con l'auspicio che possa riscontrare la più ampia adesione in sede assembleare.



Roberto Siagri

Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni di Aquafil

EXECUTIVE SUMMARY

Elemento retributivo	Finalità	Condizioni di attuazione	Importi/Valori %
Retribuzione Fissa	Tiene conto dell'ampiezza e della strategicità del ruolo, delle caratteristiche soggettive distintive e delle competenze strategiche possedute	Livello retributivo definito sulla base del posizionamento risultante dal confronto con il mercato di riferimento	Il compenso fisso per l'Amministratore Delegato (CEO) è pari a Euro 1.250.000
Retribuzione Variabile di Breve Termine (STI)	Persegue l'obiettivo di incentivare il management ad operare per il raggiungimento di obiettivi annuali al fine di massimizzare il valore del Gruppo Aquafil, in linea con gli interessi degli Azionisti	<p>KPI:</p> <ul style="list-style-type: none"> EBITDA (peso 50%) PFN/EBITDA (peso 25%) ESG (peso 25%) <p>Soglia: rispetto covenants finanziari</p> <p>Cap: è previsto un tetto massimo al pay-out erogabile pari al 125% dell'incentivo <i>target</i></p> <p>Clausola di claw-back</p>	<p>CEO:</p> <ul style="list-style-type: none"> Target: 22% della Retribuzione Fissa <p>Amministratori esecutivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> Target: 50% della Retribuzione Fissa <p>DRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Target: range tra il 40% e il 50% della Retribuzione Fissa
Retribuzione Variabile di Lungo Termine - Piano LTI 2023-2027	Promuove l'allineamento agli interessi degli azionisti e la sostenibilità della creazione di valore nel medio-lungo termine	<p>Strumento: monetario</p> <p>Frequenza di assegnazione: annuale (piano rolling)</p> <p>Periodo di performance: triennale</p> <p>KPI:</p> <ul style="list-style-type: none"> TSR (peso 30%) ESG (peso 25%) EBITDA (peso 25%) PFN/EBITDA (peso 20%) <p>Differimento: 50% del premio per un periodo di un anno</p> <p>Cap: è previsto un tetto massimo al pay-out erogabile pari al 125% dell'incentivo <i>target</i></p> <p>Clausola di claw-back</p>	<p>CEO:</p> <ul style="list-style-type: none"> Target: 22% della Retribuzione Fissa <p>Amministratori esecutivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> Target: 50% della Retribuzione Fissa <p>DRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nel caso di partecipazione al piano, target: 50% della Retribuzione Fissa
Benefit	Integra i pacchetti retributivi per un maggiore allineamento agli standard di mercato	Erogazione di beni e/o servizi assegnati in conformità alla prassi di mercato e nel rispetto della normativa vigente	Autovettura aziendale stipula di polizze assicurative almeno di pari livello rispetto a quelle garantite ai dirigenti della Società dal CCNL Dirigenti Industriali
Orizzonte temporale delle componenti retributive			
Paymix			

INTRODUZIONE

1.1 Riferimenti normativi

La presente Relazione è stata predisposta da Aquafil in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF, dall'art. 84-quater del Regolamento Emittenti nonché, in via di autoregolamentazione, ai sensi del Codice di *Corporate Governance* cui Aquafil aderisce.

Ulteriormente, il D.lgs. n. 49 del 2019 ha recepito ed attuato nell'ordinamento italiano i principi e le previsioni incluse nella c.d. *Shareholder Rights Directive II*, approvata nel 2017. Per il tramite del suddetto decreto sono state apportate alcune modifiche all'art. 123-ter del TUF, tra cui il voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti sulla prima sezione della relazione relativa alla politica di remunerazione, e ha introdotto il voto non vincolante sulla seconda sezione della relazione relativa ai compensi corrisposti.

Nella predisposizione di questa relazione, si è tenuto conto delle indicazioni espresse in materia di politica per la remunerazione dalla Consob, da ultimo con delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020, che ha modificato il Regolamento Emittenti emanato dalla stessa Consob in attuazione del TUF. Inoltre, sono stati assunti, quali linee guida generali di riferimento in materia di politiche di remunerazione, i principi espressi dall'art. 5 del codice di *Corporate Governance* delle società quotate edizione 2020 ("**Codice 2020**") (con le specificazioni appresso indicate), nonché le raccomandazioni suggerite dal Comitato per la *Corporate Governance*.

1.2 Finalità e contenuti

La relazione annuale sulla remunerazione fornisce un'informativa finalizzata ad accrescere conoscenza e consapevolezza degli *shareholders* e in generale degli investitori e del mercato, nonché della stessa Consob, sulle politiche di remunerazione adottate dalla Società, nonché sull'entità e composizione dei compensi corrisposti ai beneficiari.

La Relazione si compone, secondo quanto richiesto dall'art. 123-ter del TUF, di due sezioni.

Nella **Sezione I** sono illustrati:

- A. la Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società per l'esercizio 2025, con riferimento ai (i) Membri del Consiglio di Amministrazione della Società, distinguendo tra Amministratori Esecutivi e non esecutivi; (ii) Membri del Collegio Sindacale; e (iii) Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo;
- B. le procedure utilizzate per la predisposizione e l'adozione della Politica sulla Remunerazione, nonché gli organi e i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica.

Nella **Sezione II** della Relazione viene fornita, con riferimento all'esercizio 2024:

- i. un'informativa adeguata e analitica circa le voci e i compensi che compongono la remunerazione degli amministratori, con riferimento a elementi di natura monetaria fissi e variabili, nonché ad ogni altra forma di compenso, ai benefici non monetari, nonché ad ogni altra indennità o forma di compenso pattuito in relazione all'eventuale cessazione anticipata o alla cessazione naturale senza rinnovo dell'incarico ricoperto;
- ii. un'informativa dettagliata relativa alle voci e ai compensi che compongono la remunerazione dei sindaci;
- iii. un'informativa aggregata relativa alle voci e ai compensi che compongono la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento a elementi di natura monetaria fissi e variabili, nonché ad ogni altra forma di compenso, ai benefici non monetari, nonché ad ogni altra indennità o forma di compenso pattuito in relazione all'eventuale cessazione anticipata o alla cessazione naturale senza rinnovo dell'incarico ricoperto.

1.3 Predisposizione e struttura

La Politica sulla Remunerazione è stata predisposta dalla Società e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 18 marzo 2025, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale.

La presente Relazione è trasmessa a Borsa Italiana e messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Aquafil (Via Linfano 9, Arco) nonché sul sito internet della Società www.aquafil.com, almeno ventuno giorni prima la data dell'Assemblea convocata per approvare il bilancio d'esercizio relativo al 31 dicembre 2024.

La presente Relazione è strutturata secondo le linee guida espresse dall'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti e in conformità con l'Allegato 3°, schema 7-*bis* e Schema 7-*ter* in esso richiamati.

Sono inoltre riportati in apposita tabella, *ex art. 84-*quater*, comma 4*, del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute nella Società o in società da essa controllate dai predetti soggetti (e da soggetti ad essi legati).



Sezione I

La Politica sulla Remunerazione definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene Aquafil nella determinazione dei compensi dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La Società sottolinea che la politica di remunerazione di cui alla presente Sezione I è proposta per il solo esercizio 2025.

1. GOVERNANCE – COMPLIANCE – PROCEDURE DI GESTIONE

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica sulla Remunerazione sono l'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Nomine e Remunerazione ed il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Nomine e Remunerazioni sono altresì responsabili della corretta attuazione della Politica sulla Remunerazione e vigilano affinché alla medesima sia data adeguata esecuzione.

Si riporta di seguito una breve descrizione dei compiti che, ai sensi della normativa applicabile e dello Statuto della Società, sono demandati a tali organi in materia di remunerazione degli Amministratori.

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

L'Assemblea degli Azionisti:

- (i) determina il compenso complessivo dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), del Codice Civile, eventualmente anche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, e dell'art. 15 dello Statuto;
- (ii) ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter, del TUF, delibera, con voto vincolante, in merito alla Sezione I della Relazione;
- (iii) ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, delibera, con voto non vincolante, in merito alla Sezione II della Relazione;
- (iv) delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ove esistenti, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione:

- (i) costituisce al proprio interno il Comitato Nomine e Remunerazioni;
- (ii) determina la remunerazione degli Amministratori Esecutivi su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, previo parere del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, e ripartisce tra i suoi componenti l'emolumento annuo fisso per indennità di carica, determinato complessivamente dall'Assemblea;
- (iii) definisce e rivede, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, la Politica sulla Remunerazione;
- (iv) approva la Relazione ai sensi degli artt. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti;
- (v) predispose gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ove esistenti, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e ne cura l'attuazione.

COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI

Il Comitato Nomine e Remunerazioni è un organo consultivo e propositivo che – nella propria funzione di comitato per le remunerazioni – ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie nelle valutazioni e nelle decisioni relative alla politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche. In particolare:

- (i) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia, anche con riferimento agli organi amministrativi delle società controllate; e
- (ii) presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione; valuta la possibilità di istituire sistemi di incentivazione di lungo termine per gli amministratori esecutivi e i dirigenti con responsabilità strategiche; monitora l'attuazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Il Comitato Nomine e Remunerazioni è composto da tre Amministratori non esecutivi, tutti indipendenti. Le consigliere Patrizia Riva e Ilaria Maria Dalla Riva sono state nominate con delibera dell'organo amministrativo in data 27 aprile 2023. Nell'esercizio 2024, in seguito alle dimissioni del Consigliere prof. Francesco Profumo, è stato cooptato nel Consiglio di Amministrazione il dott. Roberto Siagri (a riguardo si rinvia alla Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari 2024, approvata in data 18 marzo 2025). In seguito alla sua cooptazione, il dott. Siagri è stato nominato, per quello che qui interessa, Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni.

Lo stesso è allo stato composto da:

- Roberto Siagri (Presidente);
- Patrizia Riva;
- Ilaria Maria Dalla Riva.

All'atto della nomina e, da ultimo, in data 18 marzo 2025, il Consiglio di Amministrazione ha valutato positivamente il possesso, in capo a tutti i componenti del Comitato, dei requisiti di adeguata conoscenza e competenza in materia finanziaria e, in particolare in capo al Presidente, del requisito dell'esperienza in materia di politiche retributive.

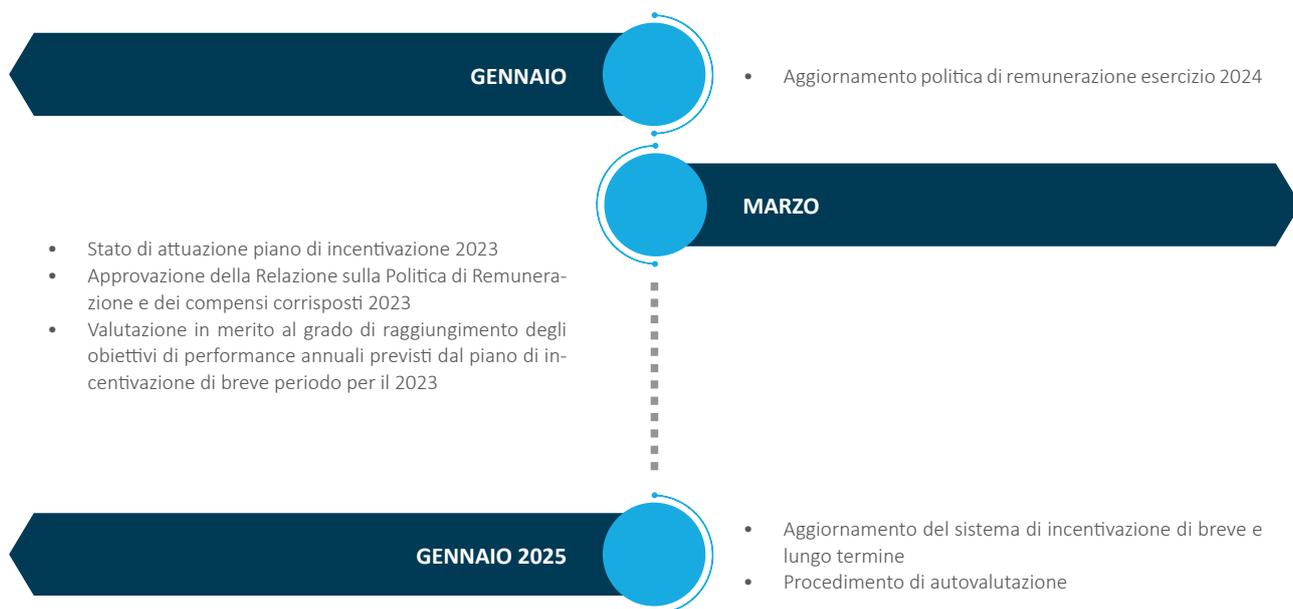
La composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazione sono disciplinati dal *Codice di Corporate Governance* e da apposito regolamento del Comitato, approvato dal Consiglio di Amministrazione e da ultimo aggiornato in data 15 febbraio 2024.

Alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazioni partecipano il Presidente del Collegio Sindacale e/o i Sindaci effettivi e possono intervenire, ove preventivamente invitati, rappresentanti di funzioni aziendali ed esperti indipendenti e/o altri soggetti la cui partecipazione sia ritenuta utile in funzione degli argomenti in discussione.

Qualora lo ritenga necessario o opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, il Comitato Nomine e Remunerazioni può avvalersi del supporto di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive. Nel corso dell'esercizio 2024, il Comitato Nomine e Remunerazione si è riunito 5 volte, a cui si aggiungono 3 riunioni nel primo trimestre del 2025. I dati relativi alla partecipazione dei membri del Comitato alle riunioni sono riportati nella Relazione sul Governo Societario e sugli Assetti Proprietari, disponibile sul sito internet della Società www.aquafil.com.

Ai lavori del Comitato Nomine e Remunerazione hanno sempre partecipato il Presidente del Collegio Sindacale e tutti i Sindaci effettivi (fatta salva una riunione del Comitato in cui un Sindaco effettivo era assente giustificato 1). Gli Amministratori Esecutivi e/o i Dirigenti con Responsabilità Strategica non hanno partecipato alle discussioni del Comitato che avessero ad oggetto decisioni relative alla loro remunerazione o che li ponessero in situazioni di conflitto di interesse.

CICLO DI ATTIVITÀ DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE NEL 2024



Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società.

SOCIETÀ DI REVISIONE

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 8-bis, del TUF, la società di revisione di Aquafil verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della seconda sezione della Relazione.

2. POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

2.1 Finalità e principi della Politica di Remunerazione

La Politica sulla Remunerazione di Aquafil è basata sui seguenti principi di riferimento ed è definita in coerenza con i seguenti criteri:

- l'obiettivo di trattenere, motivare e attrarre risorse in possesso di elevata professionalità, con particolare attenzione alle posizioni considerate chiave per lo sviluppo e la gestione del business, attraverso una struttura retributiva che riconosce il valore delle persone e il loro contributo alla crescita aziendale. Nella determinazione della Politica di Remunerazione della Società si è tenuto conto delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti;
- il contributo alla strategia aziendale e alla sostenibilità della Società: la remunerazione riconosce il raggiungimento di obiettivi di *performance* aziendali, riferiti prevalentemente ad indicatori quantitativi economico-finanziari e agli obiettivi predeterminati e misurabili. Al fine di rafforzare il percorso intrapreso verso la generazione di valore condiviso, il Gruppo ha allineato la Politica di Remunerazione alla propria strategia di sostenibilità, declinando i principali obiettivi del Piano di Sostenibilità all'interno del sistema di incentivazione variabile di breve termine (STI) e di lungo termine (LTI);
- l'allineamento degli interessi del *management* della Società e del Gruppo con il perseguimento dell'obiettivo di creazione di valore per gli azionisti di Aquafil nel medio-lungo periodo. A questo proposito è stato introdotto un sistema di incentivazione di lungo periodo legato in parte alle performance di *Total Shareholder Return* su un orizzonte temporale triennale. Inoltre, l'allineamento con gli interessi degli azionisti è ulteriormente rafforzato da un adeguato bilanciamento della componente fissa e della componente variabile.

In linea con i principi sopra delineati, la Società proporrà all'Assemblea del 28 aprile 2025 di approvare il presente documento.

2.2 Modifiche alla Politica di Remunerazione

Rispetto alla Politica di Remunerazione approvata in relazione all'esercizio 2024 dall'Assemblea del 23 aprile 2024, la presente Politica di Remunerazione introduce, per quanto riguarda la remunerazione a lungo termine, una modifica dell'ESG Risk Rating con riguardo ai cicli 2023-2025, 2024-2026 e 2025-2027. Ciò in considerazione del fatto che Sustainalytics, a partire dall'esercizio 2025, non effettua più la valutazione dell'ESG Risk Rating su base volontaria. In considerazione di ciò, tale obiettivo di performance è stato sostituito dalla valutazione dell'ESG Risk Rating da parte di Ecovadis.

Con riguardo al sistema di incentivazione a breve termine (STI) è stata modificata, rispetto alla Politica di Remunerazione approvata in relazione all'esercizio 2024, l'incidenza degli obiettivi di performance. In particolare l'incidenza dell'obiettivo "EBITDA" è stato ridotto al 50%, mentre l'obiettivo "PFN/EBITDA" è stato aumentato al 25%. Le precedenti percentuali di incidenza erano pari al 55% per l'obiettivo "EBITDA" ed al 20% per l'obiettivo "PFN/EBITDA".

Infine, in un'ottica di motivazione del Top Management e dei Senior Director, con la presente Relazione è stata prevista l'erogazione, nell'esercizio 2025, di un importo una tantum straordinario in misura fissa. Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'inserimento di tale componente straordinaria della retribuzione fissa nella presente politica di remunerazione nella riunione del 18 marzo 2025, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale. L'ammontare complessivo di tale premialità è pari ad Euro 360.000,00, e potrà essere corrisposto al CEO e agli amministratori esecutivi – previo parere del Comitato Nomine e Remunerazioni e del Collegio Sindacale – e, secondo percentuali di ripartizione interna la cui determinazione viene delegata allo stesso CEO, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Le condizioni di erogazione sono quelle previste relativamente al Regolamento STI. L'erogazione avverrà nel corso dell'esercizio 2025.

2.3 Descrizione della Politica sulla Remunerazione

La Politica sulla Remunerazione prevede che le componenti fisse e variabili siano articolate secondo principi e modalità differenti in relazione alle diverse tipologie di destinatari.

A tale riguardo si segnala che in data 18 marzo 2025 il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha individuato – alla luce delle posizioni e dei rispettivi ruoli da essi ricoperti nell’ambito del Gruppo – i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ai fini della politica di remunerazione.

La Società ha ritenuto, dunque, opportuno distinguere la struttura retributiva in relazione alle competenze e responsabilità esecutive/ dirigenziali riconosciute ai soggetti interessati e conseguentemente definire in modo autonomo i criteri di determinazione della remunerazione di: Amministratori, Amministratori Esecutivi, Collegio Sindacale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

AMMINISTRATORI

Per tutti gli Amministratori si prevede un compenso in misura fissa che garantisca un’adeguata remunerazione per l’attività e l’impegno prestati dagli Amministratori a favore della Società.

L’Assemblea degli Azionisti in data 27 aprile 2023, in relazione alla definizione dei compensi spettanti agli Amministratori, ha deliberato di determinare in complessivi Euro 440.000 annui l’emolumento del Consiglio di Amministrazione, da ripartire fra i suoi componenti in conformità alle delibere che verranno assunte dal Consiglio di Amministrazione stesso, fatto salvo per gli eventuali ulteriori compensi spettanti agli amministratori investiti di particolari cariche da stabilire da parte del Consiglio di Amministrazione stesso ai sensi dell’art. 2389, comma terzo, del Codice Civile.

In adempimento di quanto sopra e come ripartizione dell’emolumento complessivo attribuito dall’Assemblea, il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 27 aprile 2023, per il mandato 2023-2025, ha stabilito di corrispondere i seguenti compensi:

COMPENSI DEGLI AMMINISTRATORI - Mandato 2023-2025

Membro del C.d.A.	€ 40.000	Comitato Nomine e Remunerazioni:	Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità:
		Presidente € 15.000	Presidente € 15.000
		Membro € 10.000	Membro € 10.000

Per i dettagli dei compensi erogati si rimanda alla Tabella 1.

Agli Amministratori non esecutivi (siano essi o meno Amministratori indipendenti) è riconosciuto il compenso annuo fisso di carica sopra indicato, determinato su base individuale dal Consiglio di Amministrazione in considerazione dell’ammontare complessivo determinato dall’Assemblea degli Azionisti, ai sensi dell’art. 2389 del Codice Civile.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 11 maggio 2023, ha deliberato, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazioni e del Collegio Sindacale, di attribuire alla Presidente del Consiglio di Amministrazione, Prof.ssa Chiara Mio, in considerazione di tale particolare carica ai sensi dell’art. 2389, terzo comma, c.c., la somma di Euro 100.000 (centomila) per esercizio.

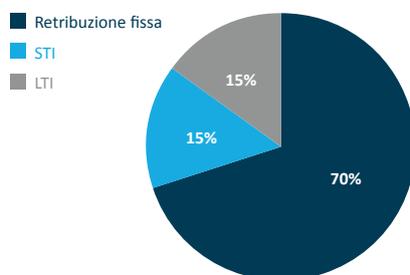
La remunerazione di tali Amministratori non è legata né ai risultati economici né ad obiettivi specifici della Società e risulta commisurata all’impegno richiesto, anche considerato che per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari sono previsti specifici compensi.

Amministratori Esecutivi – Amministratore Delegato e altri Amministratori Esecutivi

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi è adeguatamente bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine, tenendo comunque conto dei valori di sostenibilità che ispirano l'azione amministrativa, tesa alla creazione di valore per gli azionisti nel lungo periodo.

PACCHETTO DI REMUNERAZIONE TARGET DEL CEO

REMUNERAZIONE FISSA		REMUNERAZIONE VARIABILE		FRINGE BENEFIT
Compenso fisso	€ 1.250.000	STI (<i>target bonus</i>)	€ 275.000	Autovettura aziendale e stipula di polizze assicurative per rimborso spese mediche, morte, invalidità permanente e infortunio almeno di pari livello rispetto a quelle garantite ai dirigenti della Società dal CCNL Dirigenti Industriali
		LTI (<i>target bonus</i>)	€ 275.000	
		Totale variabile (<i>target</i>)	€ 550.000	
		Totale	€ 1.800.000	



In particolare, la struttura retributiva dell'Amministratore Delegato (CEO) si compone di:

- **una componente fissa:** tale componente è determinata tenuto conto dell'ampiezza e della strategicità del ruolo ricoperto, delle caratteristiche soggettive distintive e delle competenze strategiche possedute. Tenuto conto delle analisi di *benchmark* e del parere preventivo del Comitato Nomine e Remunerazioni, oltre che di quello del Collegio Sindacale, il compenso fisso complessivo del CEO comprensivo del compenso fisso percepito nella società controllata Tessilquattro S.p.A. è stato deliberato del Consiglio di Amministrazione in data 11 maggio 2023, ad Euro Euro 1.250.000 (un milione duecentocinquantamila) per esercizio.
- **una componente variabile di breve termine:** tale componente persegue l'obiettivo di incentivare il *management* ad operare per il raggiungimento di obiettivi annuali al fine di massimizzare il valore del Gruppo Aquafil, in linea con gli interessi degli Azionisti. Il premio target è determinato come valore percentuale della retribuzione fissa ed è pari al 22%. Il bonus massimo è pari al 125% del premio target. La soglia di ingresso prevede il rispetto dei covenants finanziari. Per la descrizione della componente variabile di breve periodo si rinvia al Paragrafo 2.4.
- **una componente variabile di lungo termine:** l'Amministratore Delegato è stato inserito tra i beneficiari del Piano di incentivazione monetario di lungo termine (Piano LTI 2023-2027) della Società. Tale componente persegue l'obiettivo di incentivare il management ad operare per il raggiungimento di obiettivi di medio/lungo periodo. Il premio target è determinato come valore percentuale della retribuzione fissa ed è pari al 22%. Il bonus massimo è pari al 125% del premio target. La componente variabile di lungo termine è stata variata con riguardo ai cicli 2023-2025, 2024-2026 e 2025-2027 in quanto Sustainability non effettua più la valutazione dell'ESG Risk Rating su base volontaria. In considerazione di ciò, tale obiettivo di performance è stato sostituito dalla valutazione dell'ESG Risk Rating da parte di Ecovadis. Per la descrizione della componente variabile di lungo periodo e delle modifiche apportate si rinvia al Paragrafo 2.5.

Complessivamente per il 2025, come già avvenuto per il 2024, è stato aumentato il peso del compenso variabile con l'obiettivo di allineare gli interessi dell'Amministratore Delegato a quelli della totalità degli azionisti, rafforzando il collegamento con il principio Pay for Performance.

- **fringe benefit:** i *fringe benefit* consistono nell'erogazione di beni e/o servizi assegnati in conformità alla prassi di mercato e nel rispetto della normativa vigente. In particolare, l'Amministratore Delegato di Aquafil è beneficiario di un'autovettura aziendale e della stipula di polizze assicurative per rimborso spese mediche, morte, invalidità permanente e infortunio almeno di pari livello rispetto a quelle garantite ai dirigenti della Società dal CCNL Dirigenti Industriali.

La struttura retributiva degli altri Amministratori Esecutivi si compone di:

- **una componente fissa:** tale componente è determinata tenuto conto dell'ampiezza e della strategicità del ruolo ricoperto, delle caratteristiche soggettive distintive e delle competenze strategiche possedute. La sua misura è sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso di parziale raggiungimento degli obiettivi di *performance* che condizionano l'erogazione della retribuzione variabile. In particolare, la componente fissa è determinata sulla base della dimensione del *business* gestito, delle varie aree di responsabilità ricoperte, della complessità dell'articolazione societaria del Gruppo Aquafil anche a livello internazionale, tenendo conto anche delle prassi di mercato per posizioni comparabili in società del settore industriali.
- **una componente variabile di breve termine:** persegue l'obiettivo di incentivare il *management* ad operare per il raggiungimento di obiettivi annuali al fine di massimizzare il valore del Gruppo Aquafil, in linea con gli interessi degli Azionisti. Il premio target è determinato come valore percentuale della retribuzione fissa ed è pari al 50%. Il bonus massimo è pari al 125% del premio target. La soglia di ingresso prevede il rispetto dei covenants finanziari.
Per la descrizione della componente variabile di breve periodo si rinvia al Paragrafo 2.4.
- **una componente variabile di lungo termine:** gli altri Amministratori Esecutivi sono stati inseriti tra i beneficiari del Piano di incentivazione monetario di lungo termine (Piano LTI 2023-2027) della Società. Tale componente persegue l'obiettivo di incentivare il *management* ad operare per il raggiungimento di obiettivi di medio/lungo periodo. Il premio target è determinato come valore percentuale della retribuzione fissa ed è pari al 50%. Il bonus massimo è pari al 125% del premio target.
La componente variabile di lungo termine è stata variata con la presente Relazione con riguardo ai cicli 2023-2025, 2024-2026 e 2025-2027 in quanto Sustainability non effettua più la valutazione dell'ESG Risk Rating su base volontaria. In considerazione di ciò tale obiettivo di performance è stato sostituito dalla valutazione dell'ESG Risk Rating da parte di Ecovadis.
Per la descrizione della componente variabile di lungo periodo e delle modifiche apportate si rinvia al Paragrafo 2.5.
- **fringe benefit:** i *fringe benefit* consistono nell'erogazione di beni e/o servizi assegnati in conformità alla prassi di mercato e nel rispetto della normativa vigente. In particolare, gli Amministratori Esecutivi non beneficiano di *fringe benefit* in quanto tali, bensì in quanto dirigenti della Società, con messa a disposizione di un'autovettura aziendale e della stipula di polizze assicurative per rimborso spese mediche, morte, invalidità permanente e infortunio del livello almeno pari a quelle garantite ai dirigenti della Società dal CCNL Dirigenti Industriali.

COLLEGIO SINDACALE

Per tutti i membri del Collegio Sindacale si prevede un compenso in misura fissa che garantisca un'adeguata remunerazione per l'attività e l'impegno prestati dai Sindaci a favore della Società, commisurato all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.

L'Assemblea degli Azionisti in data 23 aprile 2024, in relazione alla definizione dei compensi spettanti al Collegio Sindacale, ha deliberato di attribuire al Collegio Sindacale che rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio che chiude al 31 dicembre 2026 un compenso pari a complessivi Euro 140.000,00 (centoquarantamila/00), di cui per il Presidente del Collegio Sindacale Euro 60.000,00 (sessantamila/00) e, per ciascuno dei due Sindaci effettivi Euro 40.000,00 (quarantamila/00).

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è articolata allo scopo di focalizzare il *management* sui risultati aziendali e sulla creazione di valore.

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si compone di:

- **una componente fissa:** tale componente è determinata tenuto conto dell'ampiezza e della strategicità del ruolo ricoperto, delle caratteristiche soggettive distintive e delle competenze strategiche possedute dal titolare, delle prassi di mercato per posizioni comparabili. La sua misura è sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* che condizionano l'erogazione della retribuzione variabile.
La componente fissa del compenso è integrata, per il solo esercizio 2025, da un bonus straordinario determinato da Consiglio di Amministrazione in data 18 marzo 2025.
- **una componente variabile di breve termine:** persegue l'obiettivo di incentivare il *management* ad operare per il raggiungimento di obiettivi annuali al fine di massimizzare il valore del Gruppo Aquafil, in linea con gli interessi degli Azionisti. Il peso della componente variabile di breve può variare tra il 40% e il 50% della remunerazione fissa a seconda della rilevanza strategica del ruolo. Il bonus massimo è pari al 125% del premio target. La soglia di ingresso prevede il rispetto dei covenants finanziari. Per la descrizione della componente variabile di breve periodo si rinvia al Paragrafo 2.4.

- **una componente variabile di lungo termine:** per quanto riguarda i dettagli relativi al Piano LTI 2023-2027, si rimanda a quanto illustrato al paragrafo 2.5. Nel caso di partecipazione, il premio target è determinato come valore percentuale della retribuzione fissa ed è pari al 50%. Il bonus massimo è pari al 125% del premio target.

La componente variabile di lungo termine è stata variata con riguardo ai cicli 2023-2025, 2024-2026 e 2025-2027 in quanto Sustainability non effettua più la valutazione dell'ESG Risk Rating su base volontaria. In considerazione di ciò tale obiettivo di performance è stato sostituito dalla valutazione dell'ESG Risk Rating da parte di Ecovadis.

Per la descrizione della componente variabile di lungo periodo e delle modifiche apportate si rinvia al Paragrafo 2.5.

- **fringe benefit:** i *fringe benefit* consistono nell'erogazione di beni e/o servizi assegnati in conformità alla prassi di mercato e nel rispetto della normativa vigente.

2.4 Componente variabile di breve termine

La componente variabile di breve termine persegue l'obiettivo di incentivare il *management* ad operare per il raggiungimento di obiettivi annuali al fine di massimizzare il valore del Gruppo Aquafil, in linea con gli interessi degli Azionisti.

DESTINATARI

Il Consiglio di Amministrazione ha individuato come beneficiari della componente variabile di breve termine l'Amministratore Delegato, gli altri Amministratori Esecutivi e i DRS, nonché altre figure di carattere strategico per il Gruppo.

MODALITÀ DI CALCOLO

Il sistema prevede l'attribuzione di obiettivi di performance strutturati in percentuale sull'ammontare dell'incentivo target assegnato:

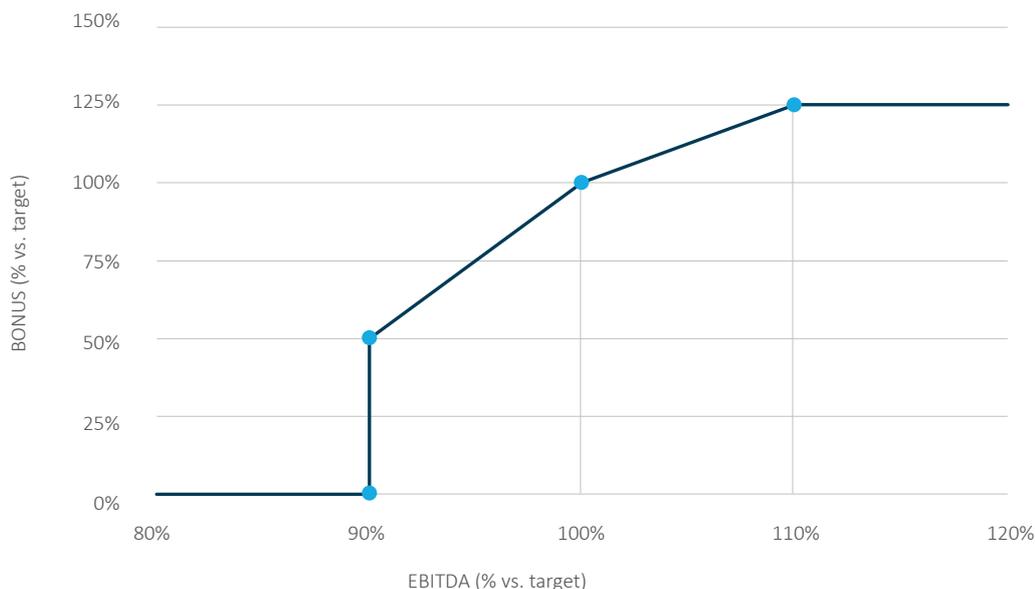
Obiettivi	Peso
EBITDA	50%
PFN/EBITDA	25%
Obiettivi ESG	25%
Totale	100%

Per ciò che riguarda il parametro "Obiettivi ESG", si fa riferimento a due obiettivi di sostenibilità (peso 12,5% ciascuno), i cui indicatori sono uguali per tutti i beneficiari del sistema STI e assicurano un collegamento diretto tra il sistema di incentivazione di breve termine e la strategia di sostenibilità della Società. Gli obiettivi di sostenibilità fanno riferimento a due ambiti strategici per il Gruppo: incidenza dei ricavi prodotti a marchio Econyl® rispetto ai ricavi fibre; raccolta di scarti post consumo al fine di creare nuovi materiali riciclati.

Con riferimento all'Ebitda e agli obiettivi ESG sono definiti un livello di raggiungimento minimo, target e massimo:

- al di sotto del livello minimo non matura la parte di premio collegata ai relativi parametri;
- in corrispondenza del livello minimo matura il 50% del premio relativo;
- in corrispondenza del livello target matura il 100% del premio relativo;
- in corrispondenza del livello massimo matura il 125% del premio relativo;
- per livelli intermedi viene utilizzato un meccanismo di interpolazione lineare;
- la soglia di ingresso prevede il rispetto dei covenants finanziari.

Di seguito viene rappresentata la strategia di incentivazione dell'STI, per l'obiettivo di performance EBITDA:



Per ciò che concerne il rapporto tra PFN e EBITDA, il livello soglia è pari al livello target. Con riferimento a tale parametro Aquafil non ritiene ammissibile premiare un risultato inferiore agli obiettivi definiti nell'ambito del Budget:

- al di sotto del livello target del 100% non matura la parte di premio collegata al relativo parametro;
- in corrispondenza del livello target (100%) matura il 100% del premio relativo;
- in corrispondenza del livello massimo (110%) o superiore matura il 125% del premio relativo;
- per livelli intermedi viene utilizzato un meccanismo di interpolazione lineare;
- la soglia di ingresso prevede il rispetto dei covenants finanziari.

Il bonus sarà corrisposto per il 100% successivamente all'approvazione del Bilancio Consolidato dell'esercizio a cui la componente variabile di breve periodo si riferisce.

Importo massimo della Componente Individuale

La componente variabile di breve termine non potrà mai essere superiore ad un *cap* pari al 125% del premio target.

Altre previsioni

Il piano di incentivazione annuale prevede una clausola di *claw-back* che consente, nei 5 anni successivi all'erogazione, il recupero di importi erogati sulla base di dati manifestamente errati o falsati. Sono altresì previsti dei meccanismi tesi a regolare i casi di *good / bad leaver*.

2.5 Componente variabile di lungo termine

Il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto del parere preventivo del Comitato Nomine e Remunerazioni, oltre che di quello del Collegio Sindacale, ha deliberato l'introduzione di sistema di incentivazione di lungo termine (Piano LTI 2023-2027).

Il Piano LTI di Aquafil ha la finalità di stimolare il massimo l'allineamento, in termini di obiettivi, degli interessi dei beneficiari con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione sostenibile di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio/lungo periodo.

Il Piano LTI 2023 – 2027 è un piano monetario "rolling" basato sull'attivazione di tre cicli triennali (1° ciclo 2023-2025, 2° ciclo 2024-2026, 3° ciclo 2025-2027). Per i beneficiari, dopo il vesting triennale, è previsto un periodo di differimento di un ulteriore anno con riferimento al 50% del bonus maturato.



DESTINATARI

Il Consiglio di Amministrazione ha individuato come beneficiari della componente variabile di lungo termine l'Amministratore Delegato, gli altri Amministratori Esecutivi, nonché altre figure di carattere strategico per il Gruppo.

MODALITÀ DI CALCOLO

Il sistema prevede l'attribuzione di obiettivi di performance strutturati in percentuale sull'ammontare dell'incentivo target assegnato:

Obiettivi	Peso
TSR Assoluto	30%
ESG Risk Rating	25%
EBITDA cumulato triennale	25%
PFN/EBITDA	20%
Totale	100%

Per ciò che riguarda il parametro *Total Shareholder Return* (TSR) Assoluto, il premio matura in funzione dell'andamento della performance del TSR di Aquafil al termine del periodo di vesting rispetto ad una scala predefinita di valori compresi tra minimo, target e massimo:

- al di sotto del livello minimo non matura la parte di premio collegata al TSR;
- in corrispondenza del livello minimo matura il 50% del premio relativo;
- in corrispondenza del livello target matura il 100% del premio relativo;
- in corrispondenza del livello massimo o superiore, matura il 125% del premio relativo;
- per livelli intermedi viene utilizzato un meccanismo di interpolazione lineare.

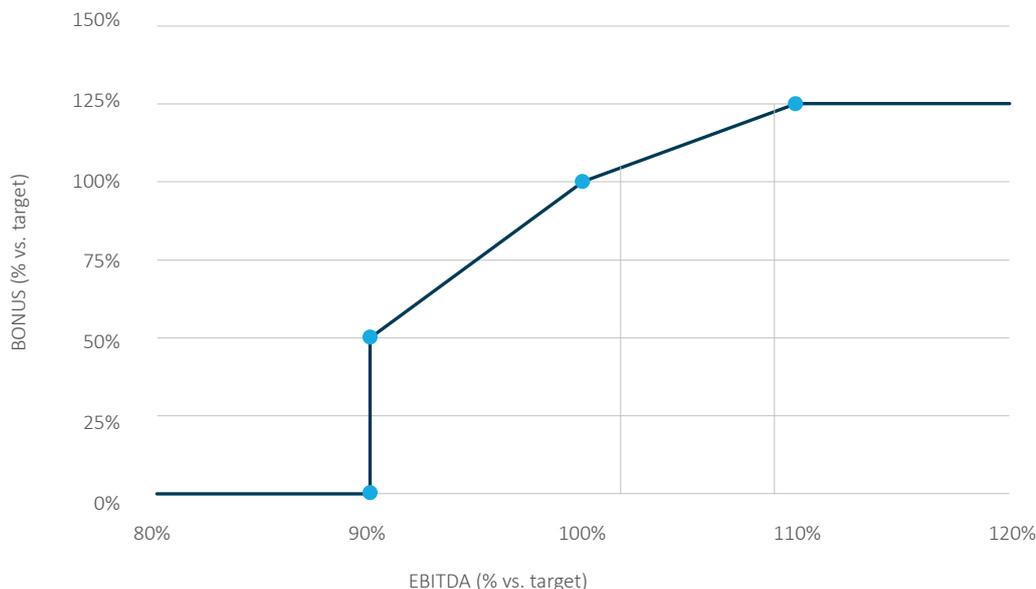
L'obiettivo di sostenibilità *ESG Risk Rating* attualmente presente nel Piano LTI fa riferimento al posizionamento di Aquafil nella scala di *risk rating* nell'ambito ESG da parte di Sustainalytics. L'obiettivo pondera il grado di miglioramento ottenuto dal rating.

In considerazione del fatto che a partire dall'esercizio 2025 non sarà più possibile ottenere un rating tramite Sustainalytics, con la presente Relazione si propone di modificare tale obiettivo di performance con riguardo ai cicli 2023-2025, 2024-2026 e 2025-2027 sostituendolo con la valutazione del Rating ESG da parte di Ecovadis.

Il premio maturerà in funzione dell'andamento della performance dell'ESG Risk Rating di Aquafil espresso da Ecovadis al termine del periodo di vesting rispetto ad una scala predefinita di valori compresi tra minimo, target e massimo:

- al di sotto del livello minimo non matura la parte di premio collegata all'ESG Risk Rating;
- in corrispondenza del livello minimo matura il 50% del premio relativo;
- in corrispondenza del livello target matura il 100% del premio relativo;
- in corrispondenza del livello massimo o superiore, matura il 125% del premio relativo;
- per livelli intermedi viene utilizzato un meccanismo di interpolazione lineare.

Di seguito viene rappresentata la strategia di incentivazione dell'LTl per l'obiettivo di performance *EBITDA cumulato triennale*:



Per ciò che concerne l'obiettivo del *rapporto tra PFN e EBITDA*, come nel caso del sistema di breve termine, la strategia di incentivazione prevede che il livello soglia sia pari al livello target, in quanto non ritiene ammissibile premiare un risultato inferiore agli obiettivi definiti nell'ambito del piano triennale:

- al di sotto del livello target del 100% non matura la parte di premio collegata al parametro;
- in corrispondenza del livello target (100%) matura il 100% del premio relativo;
- in corrispondenza del livello massimo (110%) o superiore, matura il 125% del premio relativo;
- per livelli intermedi viene utilizzato un meccanismo di interpolazione lineare.

Importo massimo della Componente Individuale

La componente variabile di lungo termine non potrà mai essere superiore ad un *cap* pari al 125% del premio target.

Altre previsioni

Il piano di incentivazione di lungo termine prevede una clausola di *claw-back* che consente, nei 5 anni successivi all'erogazione, il recupero di importi erogati sulla base di dati manifestamente errati o falsati. Tale clausola si applica ai premi erogati agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche inclusi nei cicli del sistema di incentivazione a partire dai premi maturati nel corso del 2023. Sono altresì previsti dei meccanismi tesi a regolare i casi di *good / bad leaver*.

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

La società non adotta una politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

2.7 Indicazione delle politiche retributive di altre società eventualmente utilizzate come riferimento e criteri per scelta di tali società

Salvo quanto indicato circa il riferimento alle prassi di mercato in materia di politica retributiva, la presente Politica di Remunerazione non è stata definita utilizzando come riferimento politiche retributive di specifiche società.

2.8 Procedura di deroga

Come previsto dall'art.123-ter, comma 3-bis del TUF, e dall'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, in casi eccezionali, il Consiglio di Amministrazione può ritenere necessario derogare temporaneamente dalla presente Politica, al fine di perseguire gli interessi a lungo termine, di garantire la sostenibilità della società nel suo complesso o di assicurare la capacità della stessa di stare sul mercato. Le suddette circostanze eccezionali fanno riferimento a talune situazioni riconducibili alle seguenti casistiche: attrazione e retention di risorse strategiche e recognition per risultati individuali o collettivi particolarmente rilevanti e positivi per la Società.

Nell'ipotesi in cui ne ricorrano i presupposti, la deroga temporanea alla Politica 2025 dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e regolamentari.

Gli elementi a cui la Società può decidere di derogare, in presenza delle suddette circostanze eccezionali e temporanee, riguardano le componenti variabili della remunerazione.



Sezione II

PARTE 1

1. ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2024

La politica retributiva che la Società ha attuato nel corso dell'esercizio 2024 con riferimento, in particolare, ai Consiglieri di Amministrazione e ai Dirigenti con responsabilità strategiche è stata coerente e conforme con la Politica di Remunerazione 2024 approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2024 ed in relazione alla quale l'Assemblea degli Azionisti tenutasi il 23 aprile 2024 ha deliberato in senso favorevole (con una percentuale pari al 96,202% dei diritti di voto presenti in Assemblea).

Nell'attuazione della Politica di Remunerazione 2024, il Comitato Nomine e Remunerazioni ha tenuto conto del voto e delle valutazioni espresse dagli azionisti nell'Assemblea del 23 aprile 2024 sulla Sezione II della Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, la quale ha ottenuto voti favorevoli pari al 99,584% dei diritti di voto presenti in Assemblea.

1.1 Retribuzione fissa

I dettagli relativi ai compensi corrisposti nell'esercizio 2024 ai soggetti che hanno ricoperto le cariche di componenti degli organi di amministrazione e di controllo, nonché dei Dirigenti con responsabilità strategiche in modalità aggregata, sono illustrati in Tabella 1.

1.2 Componente variabile di breve termine

In relazione al bonus STI 2024, il Consiglio di Amministrazione in data 18 marzo 2025, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale, ha accertato il mancato rispetto della condizione di accesso legata ai covenants finanziari e quindi la conseguente assenza di alcun diritto alla percezione della componente variabile di breve termine per l'esercizio 2024.

Nel corso dell'esercizio è stata, inoltre, erogata la quota differita relativa al Piano di Incentivazione 2022, nonché la quota differita relativa al Piano di Incentivazione 2023, come successivamente illustrato nella Tabella 3B.

Con riferimento alla componente variabile, le modalità di erogazione sono coerenti con quanto indicato in precedenza. Per maggiori dettagli si rinvia alle successive Tabelle 1 e 3B.

1.3 Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro e Patti di Non Concorrenza

Alla data della presente Relazione, non sono in essere accordi tra la Società e i componenti del Consiglio di Amministrazione che prevedono il pagamento di indennità in caso di cessazione della carica.

A seguito della cessazione del rapporto di lavoro dipendente del DRS (ai fini della politica di remunerazione) dott. Mark Kruger, avvenuta il giorno 11 marzo 2024, è stato corrisposto un compenso di Euro 177.524 a titolo di indennità di fine carica. Per i dettagli si rimanda alla tabella 1.

1.4 Applicazione di meccanismi di correzione ex post

Si segnala che non si sono verificati nell'esercizio i presupposti per l'applicazione di meccanismi di restituzione ex post della componente variabile (clausola cd. clawback) previsti dal piano di incentivazione 2024.

1.5 Deroghe applicate nel 2024 alla Politica di Remunerazione

Si segnala che non si sono verificati casi di deroga alla Politica 2024 per gli Amministratori, i DRS e i componenti del Collegio Sindacale.

Tabella di confronto delle variazioni degli ultimi quattro esercizi tra la variazione annuale della remunerazione totale dei membri del Consiglio e del Collegio Sindacale, dei risultati della società e della remunerazione annua lorda media dei dipendenti

Di seguito uno schema riepilogativo delle informazioni di confronto tra la variazione annuale, per gli ultimi quattro esercizi: (i) dei risultati della Società, (ii) della remunerazione di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente, (iii) della remunerazione media dei dipendenti di Aquafil.

		2020 vs. 2021	2021 vs. 2022	2022 vs. 2023	2023 vs. 2024
Nominativo	Carica	23,5%	28,0%	(48,5%)	31,4%
Giulio Bonazzi	Amministratore Delegato	27,4%	14,8%	(35,1%)	(2,5%)
Chiara Mio	Presidente e Membro Co.Ris.Sos. (Presidente dal 27.04.2023)			n.a.	41,9%
Stefano Giovanni Loro	Amministratore Esecutivo	100,0%	14,5%	(35,7%)	0,0%
Franco Rossi	Amministratore Esecutivo	76,5%	18,9%	(37,1%)	0,7%
Francesco Profumo	Amministratore e Presidente Co.No.Re. e Membro Co.Ris.Sos. (fino al 31.05.2024)	0,0%	0,0%	0,0%	(58,3%)
Roberto Siagri	Amministratore e Presidente Co.No.Re. e Membro Co.Ris.Sos. dal 1.06.2024				n.a.
Ilaria Maria dalla Riva	Amministratore e Membro Co.No.Re.	86,7%	0,0%	(16,7%)	0,0%
Patrizia Riva	Amministratore e Presidente Co.Ris.Sos. e Membro Co.No.Re. (membro dal 27.04.2023)			n.a.	n.a.
Silvana Bonazzi	Amministratore	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Francesco Bonazzi	Amministratore (dal 27.04.2023)			n.a.	46,6%
Stefano Poggi Longostrevi	Presidente del Collegio Sindacale	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Bettina Solimando	Sindaco	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Beatrice Bompieri	Sindaco	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Variazione media dei compensi		4,7%	(3,3%)	(28,0%)	2,0%

Nel calcolo della remunerazione è stata considerata la retribuzione fissa e la componente variabile di breve termine erogata di competenza dell'anno.

PARTE 2

Nelle tabelle sotto riportate sono indicati:

- analiticamente i compensi degli amministratori, dei sindaci e dei dirigenti con responsabilità strategiche, anche se cessati nel corso dell'anno, maturati nel corso del 2024 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma riferiti alla Società, alle società controllate e collegate alla data del 31 dicembre 2024;
- voci e compensi che compongono la remunerazione dei sindaci;
- voci e compensi che compongono la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento a elementi di natura monetaria fissi nonché ad ogni altra forma di compenso, ai benefici non monetari, nonché ad ogni altra indennità o forma di compenso pattuito in relazione all'eventuale cessazione anticipata o alla cessazione naturale senza rinnovo dell'incarico ricoperto.

TABELLA 1. – COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica
Giulio Bonazzi	Amministratore Delegato	01.01.2024-31.12.2024	Bilancio 2024
Compensi nella società che redige il bilancio			
Compensi da controllate e collegate			
Totale			
Chiara Mio	Presidente Consiglio di Amministrazione	01.01.2024-31.12.2024	Bilancio 2024
Compensi nella società che redige il bilancio			
Compensi da controllate e collegate			
Totale			
Franco Rossi	Amministratore Esecutivo	01.01.2024-31.12.2024	Bilancio 2024
Compensi nella società che redige il bilancio			
Compensi da controllate e collegate			
Totale			
Roberto Siagri	Amministratore Presidente Comitato Nomine e Remunerazioni Componente Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	01.06.2024-31.12.2024	Bilancio 2024
Compensi nella società che redige il bilancio			
Compensi da controllate e collegate			
Totale			
Ilaria Maria dalla Riva	Amministratore Componente Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità Componente Comitato nomine e remunerazioni	01.01.2024-31.12.2024	Bilancio 2024
Compensi nella società che redige il bilancio			
Compensi da controllate e collegate			
Totale			
Patrizia Riva	Amministratore Componente Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità Componente Comitato nomine e remunerazioni	01.01.2024-31.12.2024	Bilancio 2024
Compensi nella società che redige il bilancio			
Compensi da controllate e collegate			
Totale			
Silvana Bonazzi	Amministratore	01.01.2024-31.12.2024	Bilancio 2024
Compensi nella società che redige il bilancio			
Compensi da controllate e collegate			
Totale			
Stefano Giovanni Loro	Amministratore Esecutivo	01.01.2024-31.12.2024	Bilancio 2024
Compensi nella società che redige il bilancio			
Compensi da controllate e collegate			
Totale			
Francesco Bonazzi	Amministratore Esecutivo	01.01.2024-31.12.2024	Bilancio 2024
Compensi nella società che redige il bilancio			
Compensi da controllate e collegate			
Totale			
Totale compensi amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2024			

Compensi fissi	Compensi per comitati	Compensi variabili		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale compensi	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
1.110.000 (1)						1.110.000	
143.000 (2)						143.000	
1.253.000						1.253.000	
140.000 (3)	10.000 (4)					150.000	
140.000	10.000					150.000	
40.000 (5)						40.000	
341.371 (6)				10.574		351.945	
381.371				10.574		391.945	
23.333 (7)	14.583 (8)					37.917	
23.333	14.583					37.917	
40.000 (5)	10.000 (9)					50.000	
40.000	10.000					50.000	
40.000 (5)	25.000 (10)					65.000	
40.000	25.000					65.000	
40.000 (5)						40.000	
40.000						40.000	
381.866 (11)				9.124		390.990	
50.000 (12)						50.000	
431.866				9.124		440.990	
40.000 (5)						40.000	
40.000						40.000	
2.389.571	59.583			19.698		2.468.852	

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica
Amministratori cessati nel corso del 2024			
Francesco Profumo	Amministratore Presidente Comitato Nomine e Remunerazioni Componente Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	01.01.2024-31.05.2024	Bilancio 2024
Compensi nella società che redige il bilancio			
Compensi da controllate e collegate			
Totale			
Totale compensi amministratori cessati nel corso del 2024			
Totale compensi amministratori			
Stefano Poggi Longostrevi	Presidente del Collegio Sindacale	01.01.2024-31.12.2024	Bilancio 2024
Compensi nella società che redige il bilancio			
Compensi da controllate e collegate			
Totale			
Bettina Solimando	Sindaco Effettivo	01.01.2024-31.12.2024	Bilancio 2024
Compensi nella società che redige il bilancio			
Compensi da controllate e collegate			
Totale			
Beatrice Bompieri	Sindaco Effettivo	01.01.2024-31.12.2024	Bilancio 2024
Compensi nella società che redige il bilancio			
Compensi da controllate e collegate			
Totale			
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategica	Sindaco Effettivo	01.01.2024-31.12.2024	Bilancio 2024
Compensi nella società che redige il bilancio			
Compensi da controllate e collegate			
Totale			

(1) Compenso per la carica di Amministratore Delegato.

(2) Compenso per la carica ricoperta in Tessilquattro.

(3) Compenso per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione.

(4) Gettoni presenza per la partecipazione al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità.

(5) Compenso per la carica di Amministratore.

(6) Retribuzione Annuale Lorda per il ruolo di Direttore Generale di AquafilUSA.

(7) Compenso per la carica di Amministratore dal 1° giugno 2024 Euro 23.333.

(8) Compenso per la Presidenza del Comitato Nomine e Remunerazioni dal 1° giugno 2024 Euro 8.750 e compenso per la partecipazione al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità dal 1° giugno 2024 Euro 5.833.

(9) Compenso per la partecipazione al Comitato Nomine e Remunerazioni Euro 10.000.

(10) Compenso per la Presidenza del Comitato Rischi e Sostenibilità Euro 15.000 e compenso per la partecipazione al Comitato Nomine e Remunerazioni Euro 10.000

(11) L'importo comprende i compensi per le cariche di: Amministratore Euro 40.000, Retribuzione Annuale Lorda per il ruolo di Direttore Generale BCF Area EMEA e APAC Euro 341.866.

(12) Compenso per la carica ricoperta in Tessilquattro.

(13) Compenso per la carica di Amministratore fino al 31 maggio 2024.

(14) Compenso per la Presidenza del Comitato Nomine e Remunerazioni fino al 31 maggio 2024 Euro 6.250 e compenso per la partecipazione al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità fino al 31 maggio 2024 Euro 4.167.

(15) Compenso per la Presidenza del Collegio Sindacale.

(16) Compenso come Sindaco Effettivo.

(17) Retribuzione Annuale Lorda per il ruolo ricoperto.

(18) Retribuzione Annuale Lorda per il ruolo ricoperto c/o Società Controllate.

Compensi fissi	Compensi per comitati	Compensi variabili		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale compensi	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
16.667 (13)	10.417 (14)					27.083	
16.667	10.417					27.083	
16.667	10.417					27.083	
2.406.237	70.000			19.698		2.495.935	
60.000 (15)						60.000	
60.000						60.000	
40.000 (16)						40.000	
40.000						40.000	
40.000 (16)						40.000	
40.000						40.000	
1.329.750 (17)				65.737		1.395.487	177.524
900.360 (18)				15.956		916.316	
2.230.110				81.693		2.311.803	177.524

TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Soggetto		
Nome e Cognome	Carica ricoperta	Piano
Giulio Bonazzi	Amministratore Delegato	Piano di Incentivazione di Breve termine 2024
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione di Breve termine 2023
		Piano di Incentivazione di Breve termine 2022
Compensi da controllata e collegata		
Totale		
Franco Rossi	Amministratore Esecutivo	
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione di Breve termine 2024
Compensi da controllata e collegata		Piano di Incentivazione di Breve termine 2023
		Piano di Incentivazione di Breve termine 2022
Totale		
Stefano Loro	Amministratore Esecutivo	Piano di Incentivazione di Breve termine 2024
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione di Breve termine 2023
		Piano di Incentivazione di Breve termine 2022
Compensi da controllata e collegata		
Totale		
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche		Piano di Incentivazione di Breve termine 2024
		Piano di Incentivazione di Breve termine 2023
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione di Breve termine 2024
		Piano di Incentivazione di Breve termine 2023
		Piano di Incentivazione di Breve termine 2022
Compensi da controllata e collegata		Piano di Incentivazione di Breve termine 2024
		Piano di Incentivazione di Breve termine 2023
		Piano di Incentivazione di Breve termine 2022
Totale		
Totale complessivo		

(1) Quota è soggetta al raggiungimento di specifici obiettivi di performance cui il piano è collegato.

Bonus dell'anno		Periodo di differimento	Bonus anni precedenti			Altri bonus
Erogato/Erogabile (in Euro)	Differito (in Euro)		Non più erogabili	Erogabili/Erogati (in Euro)	Ancora differiti (in Euro)	
		2 anni	46.959	46.959		
0	0		46.959	46.959	0	
		2 anni	21.120	21.120		
0	0		21.120	21.120	0	
		2 anni	23.479	23.479		
0	0	0	23.479	23.479	0	0
				27.300		
		2 anni	63.459	63.459		
		2 anni	37.296	37.296		
0	0		100.755	128.055	0	0
0	0		192.313	219.613	0	0

SCHEMA 7-TER: SCHEMA RELATIVO ALLE INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nome e Cognome	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
Amministratori						
Giulio Bonazzi	Amministratore Delegato	Aquafil S.p.A.	29.870.725	21.724.160		51.594.885
Franco Rossi	Amministratore Esecutivo	Aquafil S.p.A.	179.012	130.184		309.196
Stefano Giovanni Loro	Amministratore Esecutivo	Aquafil S.p.A.	5.500	16.448		21.948
Dirigenti con responsabilità strategica						
[1]		Aquafil S.p.A.	62.005			62.005

Arco, 18 marzo 2025

Aquafil S.p.A.

Per il Consiglio di Amministrazione

Prof.ssa Chiara Mio
La Presidente

Aquafil S.p.A.

Via Linfano, 9

38062 Arco (Tn)

T +39 0464 581111

F +39 0464 532267

www.aquafil.com

info@aquafil.com

