

**AEFFE S.P.A.**

---

**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI  
CORRISPOSTI**

---

**ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza ed in conformità all'art. 84-quater  
del Regolamento Emittenti**

Pubblicata sul sito <https://aeffe.com/it/relazione-sulla-remunerazione-aeffe/>

## INTRODUZIONE

La presente Relazione sulla Remunerazione (la **"Relazione"**) è stata predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato, (il **"Testo Unico della Finanza"** o anche **"TUF"**) e in conformità al disposto di cui all'art. 84-quater del regolamento adottato con Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato (il **"Regolamento Emittenti"**) e allo Schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti in vigore alla data della Relazione.

La presente Relazione si compone di due Sezioni.

Nella Sezione I, denominata "Politica di Remunerazione", è illustrata la politica di Aeffe S.p.A. (**"Aeffe"** o la **"Società"**) in materia di remunerazione dei membri del consiglio di amministrazione (gli **"Amministratori"**), dei membri del collegio sindacale (i **"Sindaci"**) e dei dirigenti con responsabilità strategiche di Aeffe S.p.A., per tali dovendosi intendere, in conformità a quanto in proposito disposto dal regolamento adottato con Delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 (il **"Regolamento"**), i soggetti che hanno la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società (i **"Dirigenti con Responsabilità Strategiche"**).

Nella Sezione I è altresì fornita una sintetica illustrazione delle procedure utilizzate dalla Società per l'adozione e l'attuazione della Politica di Remunerazione e dei soggetti coinvolti nelle stesse.

In particolare, la Politica di Remunerazione:

- (i) indica come essa contribuisce alla strategia aziendale, al perseguitamento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società ed è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società;
- (ii) definisce le diverse componenti della remunerazione che possono essere riconosciute e stabilisce i criteri per il riconoscimento della remunerazione variabile;
- (iii) specifica gli elementi ai quali è possibile derogare in presenza di circostanze eccezionali, nonché le condizioni procedurali in base alle quali, fermo quanto previsto in materia di operazioni con parti correlate, la deroga può essere applicata.

In ottemperanza a quanto previsto dall'Articolo 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF, la Sezione I è stata sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli azionisti convocata in unica convocazione per il 23 aprile 2025 e le sue modifiche saranno sottoposte al voto vincolante dell'Assemblea degli azionisti convocata in unica convocazione per il 20 novembre 2025.

La Sezione II, "Compensi corrisposti nell'esercizio 2024", che, nominativamente, per i componenti del Consiglio di amministrazione e del Collegio Sindacale e per i direttori generali e, in forma aggregata, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ove esistenti):

- a. fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione

- del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione relativa all'esercizio di riferimento;
- b. illustra analiticamente i compensi corrisposti nel corso dell'esercizio 2024 (l'"**Esercizio**"), a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate e collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'Esercizio, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'Esercizio medesimo;
  - c. riporta - in conformità a quanto previsto dall'articolo 84-*quater*, comma IV, del Regolamento Emittenti - i dati relativi alle partecipazioni detenute nella Società e in società da questa controllate dai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e (ove applicabile) dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
  - d. illustra come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla seconda Sezione della Relazione sulla Remunerazione.

In ottemperanza a quanto previsto dall'Articolo 123-*ter*, comma 6, del TUF, tale Sezione II è stata sottoposta al voto non vincolante dell'Assemblea degli azionisti convocata in unica convocazione per il 23 aprile 2025.

Il modello di *corporate governance* adottato dalla Società è il sistema di amministrazione e controllo cd. tradizionale, che si articola:

- (i) nell'assemblea dei soci, competente tra l'altro per la nomina e revoca dei componenti del Consiglio di amministrazione e l'approvazione del bilancio di esercizio;
- (ii) nel Consiglio di amministrazione, cui spetta la gestione della Società;
- (iii) nel Comitato per il controllo rischi e sostenibilità, costituito all'interno del consiglio di amministrazione e composto da amministratori non esecutivi in possesso dei requisiti di onorabilità previsti dalla normativa applicabile, di cui la maggioranza in possesso altresì dei requisiti di indipendenza stabiliti dal comma IV dell'art. 147 *ter* del TUF, cui compete la vigilanza sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, nonché sulla sua idoneità a rappresentare correttamente i fatti di gestione; e
- (iv) nel Comitato per le remunerazioni, anch'esso costituito all'interno del consiglio di amministrazione e composto da amministratori non esecutivi in possesso dei requisiti di onorabilità previsti dalla normativa applicabile, di cui la maggioranza in possesso altresì dei requisiti di indipendenza stabiliti dal comma IV dell'art. 147 *ter* del TUF, cui competono funzioni consultive e propositive al consiglio di amministrazione in tema di remunerazione degli amministratori e dell'alta direzione della Società;

- (v) nel collegio sindacale, cui spetta il controllo in merito all'osservanza della legge e dello statuto, al rispetto dei principi di corretta amministrazione e all'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e del relativo funzionamento.

La presente Relazione riporta in apposite tabelle in conformità a quanto previsto dal IV comma dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti i dati relativi alle partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nella Società e in società da quest'ultima controllate.

La presente Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede legale della Società, attraverso il meccanismo di trasmissione e stoccaggio autorizzato SDIR-NIS/NIS-Storage e sul sito internet della Società al seguente indirizzo [www.aeffe.com](http://www.aeffe.com), Sezione "*Governance/Relazione sulla remunerazione Aeffe*".

L'Assemblea degli Azionisti della Società del 23 aprile 2025 ha approvato con un voto vincolante la Sezione I della relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti nel 2024. La percentuale dei voti favorevoli è risultata pari al 99,42% dei votanti.

## **SEZIONE I**

---

### **“POLITICA SULLA REMUNERAZIONE”**

---

## INDICE

<b>SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE .....</b>	<b>V</b>
<b>1. Premessa .....</b>	<b>8</b>
<b>2. Procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica di Remunerazione. 8</b>	
2.1 Procedura per la predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione e modello funzionale e organizzativo .....	8
2.2 Criteri per la definizione della Politica di Remunerazione .....	10
2.3 Politica di Remunerazione e la politica di gestione del rischio .....	11
2.4 Componenti relative al compenso e alle condizioni di lavoro dei dipendenti nella determinazione della Politica di Remunerazione .....	11
2.5 Durata .....	12
<b>3. Finalità e principi della Politica di Remunerazione .....</b>	<b>12</b>
<b>4. Componenti della remunerazione .....</b>	<b>18</b>
4.1 Componente fissa .....	18
4.2 Componente variabile di breve periodo – cd. Management by Objectives .....	18
4.3 Incentivi a lungo termine .....	18
4.4 Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari .....	20
4.5 Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro .....	20
4.6 Piani di incentivazione basati su azioni, opzioni o altri strumenti finanziari .....	21
4.7 Meccanismi di claw back / malus .....	21
4.8 Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari .....	21
4.9 Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie ..	21
4.10 Elementi della Politica sulla Remunerazione derogabili in presenza di circostanze eccezionali e condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata .....	21
<b>5. La remunerazione degli amministratori .....</b>	<b>22</b>
5.1 La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche .....	22
5.2 La remunerazione degli amministratori non esecutivi .....	22

5.3	Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli Amministratori Indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi .....	<b>23</b>
<b>6.</b>	<b>La remunerazione dei Componenti del Collegio Sindacale</b>	<b>23</b>
<b>SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI</b>		<b>26</b>
<b>7.</b>	<b>Consiglio di Amministrazione</b>	
7.1.1	Amministratori investiti di particolari cariche	
7.1.2	Amministratori non esecutivi di Aeffe S.p.A.	
7.2	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	
7.3	Collegio Sindacale	
<b>8.</b>	<b>Benefici non monetari</b>	
<b>9.</b>	<b>Indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio 2024</b>	
<b>10.</b>	<b>Deroghe alla Politica sulla Remunerazione</b>	
<b>11.</b>	<b>Meccanismi di correzione della componente variabile</b>	
<b>12.</b>	<b>Variazione delle tendenze relative alla remunerazione e ai compensi corrisposti dalla Società negli ultimi cinque esercizi</b>	
<b>13.</b>	<b>Informazioni relative alle modalità con cui la Società ha tenuto conto del voto espresso dall'Assemblea sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione dell'esercizio 2024</b>	
<b>14.</b>	<b>Seconda Parte</b>	
<b>15.</b>	<b>Piani di incentivazione a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	
15.1	Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	
15.2	Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti degli Amministratori, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	
<b>16.</b>	<b>Partecipazioni</b>	

## 1. PREMESSA

- 1.1 Il presente documento (nel seguito, la **"Politica di Remunerazione"**) illustra la politica di Aeffe S.p.A. (**"Aeffe"** o semplicemente la **"Società"**) in materia di remunerazione dei membri del consiglio di amministrazione, dei membri del collegio sindacale e dei dirigenti con responsabilità strategiche, per tali dovendosi intendere quei soggetti che hanno la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, secondo la definizione fornita in proposito nell'Allegato 1 al Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate, adottato con delibera Consob n. 17221 del 21 marzo 2010 e successive modifiche e integrazioni, come di volta in volta individuati dal consiglio di amministrazione della Società (i **"Dirigenti con Responsabilità Strategiche"**).
- 1.2 La presente Politica di Remunerazione
  - (i) è stata predisposta in adesione all'articolo 5 del codice di *corporate governance* approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A. (il **"Codice di Corporate Governance"**), in conformità con quanto indicato nell'articolo 123 *ter* del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modifiche e integrazioni (il **"TUF"**), nonché ai sensi e per gli effetti dell'articolo 3.2 della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate approvata dal Consiglio di amministrazione della Società in data 10 novembre 2010 (la **"Procedura per le Operazioni con Parti Correlate"**);
  - (ii) è stata approvata in data 16 ottobre 2025 dal Consiglio di amministrazione della Società, su proposta del Comitato per le remunerazioni;
  - (iii) potrà essere oggetto di revisione e aggiornamento da parte del Consiglio di amministrazione su proposta del comitato per le remunerazioni, cui è demandato il compito di valutarne periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione.

## 2. PROCEDURE UTILIZZATE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

- 2.1 **Procedura per la predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione e modello funzionale e organizzativo**
  - 2.1.1 La Politica di Remunerazione viene predisposta dal comitato per le remunerazioni, costituito nell'ambito del Consiglio di amministrazione e composto da consiglieri non esecutivi, di cui la maggioranza in possesso dei requisiti di indipendenza stabiliti dal comma IV dell'art. 147 *ter* del TUF. Essa è poi illustrata dal comitato per le remunerazioni al Consiglio di amministrazione e discussa nell'ambito di un processo dialettico, per quindi essere dallo stesso Consiglio di amministrazione approvata e sottoposta annualmente al voto vincolante dell'assemblea.
  - 2.1.2 La Politica di Remunerazione approvata nei termini sopra indicati è stata predisposta dalla Società senza il coinvolgimento di esperti indipendenti.
  - 2.1.3 La Società attua un modello di *governance* volto ad assicurare trasparenza e adeguato presidio e controllo nonché uniformità di applicazione e coerenza a livello del gruppo delle società facenti capo ad Aeffe (il

**"Gruppo Aeffe" o il "Gruppo").**

2.1.4 Il Consiglio di amministrazione della Società è competente, tra l'altro, per:

- (i) ove non vi abbia provveduto direttamente l'assemblea, la ripartizione tra i componenti del Consiglio di amministrazione del compenso complessivamente stabilito dalla stessa ai sensi dell'articolo 2389, comma 1, cod. civ.;
- (ii) la determinazione della retribuzione spettante agli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del comitato per le remunerazioni, sentito il parere del collegio sindacale;
- (iii) la determinazione della remunerazione per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (iv) l'esame dei piani di incentivazione da sottoporre all'approvazione assembleare;
- (v) l'individuazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche destinatari dei piani di incentivazione, nonché la determinazione della misura degli incentivi a ciascuno spettanti;
- (vi) la costituzione, al proprio interno, del comitato per le remunerazioni e la definizione delle relative competenze, in conformità alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance;
- (vii) l'approvazione della Politica di Remunerazione e la sua presentazione all'assemblea.

2.1.5 Ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF, l'Assemblea è chiamata a deliberare in senso favorevole o contrario sulla Politica di Remunerazione con la cadenza richiesta dalla durata della stessa (indicata al successivo paragrafo 2.5) e comunque almeno ogni tre anni o in occasione di modifiche della politica medesima.

2.1.6 Responsabili della corretta attuazione della Politica di Remunerazione sono il comitato per le remunerazioni, nell'esercizio dei compiti di seguito descritti, ed il Consiglio di amministrazione.

2.1.7 Il Comitato per le remunerazioni - istituito all'interno del Consiglio di amministrazione - valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avvalendosi a tal riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formula al consiglio di amministrazione proposte in materia e vigila sulle procedure, sulle politiche e sugli obiettivi remunerativi della Società in generale.

Il comitato per le remunerazioni, inoltre, in conformità alle previsioni di legge e regolamentari, nonché di cui all'articolo 5 del Codice di Corporate Governance:

- a. coadiuva il Consiglio di amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione;

- b. 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 della loro retribuzione;
  - c. monitora la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
  - d. valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica sulla remunerazione degli amministratori e del *top management*.
- 2.1.8 Il Comitato per le remunerazioni è composto da amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali in possesso dei requisiti di indipendenza stabiliti dal comma IV dell'art. 147 *ter* del TUF e dal Codice di Corporate Governance; almeno uno dei membri del comitato per la remunerazione è dotato di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, accertata dal Consiglio di amministrazione al momento della nomina. Alla data della presente Politica di Remunerazione il comitato per le remunerazioni è composto dai seguenti amministratori non esecutivi: Daniela Saitta (consigliere indipendente con funzioni di Presidente), Bettina Campedelli (consigliere indipendente) e Marco Francesco Mazzù (consigliere indipendente). Il Consiglio di amministrazione ha valutato il possesso di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive in capo a tutti e tre i membri del Comitato.
- 2.1.9 Le decisioni del comitato per le remunerazioni sono adottate con il voto favorevole della maggioranza assoluta dei suoi componenti. Alle riunioni del comitato può partecipare il presidente del collegio sindacale o altro/i sindaco/i. Il Presidente del comitato per le remunerazioni può invitare a partecipare alle riunioni anche soggetti che non ne sono membri, con riferimento a uno o più punti all'ordine del giorno.
- 2.1.10 Nessun amministratore prende parte alle riunioni del comitato per le remunerazioni in cui sia trattata la formulazione di proposte al Consiglio di amministrazione relative alla propria remunerazione.
- 2.1.11 Al comitato per le remunerazioni è assicurato accesso alle informazioni e alle funzioni aziendali in quanto si renda necessario o opportuno per lo svolgimento delle sue funzioni. Esso può avvalersi di consulenti esterni che non forniscono simultaneamente servizi di significatività tale da compromettere in concreto l'indipendenza di giudizi alla funzione risorse umane, agli amministratori o ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

## **2.2 Criteri per la definizione della Politica di Remunerazione**

In continuità con gli esercizi precedenti ed in conformità alle raccomandazioni formulate in materia nell'art. 5 del Codice di Autodisciplina, le prassi retributive e le *best practice* adottate nel mercato di riferimento vengono costantemente analizzate e monitorate utilizzando specifici *benchmark* retributivi con l'obiettivo di mantenere una costante consapevolezza del quadro di riferimento e poter valutare tempestivamente ed eventualmente cogliere spunti e soluzioni efficaci. Il *benchmark* retributivo viene effettuato sulla base di una metodologia di valutazione delle posizioni organizzative, che consente di pesare ciascun ruolo, permettendo confronti coerenti sia interni, anche a livello globale, che esterni, assicurando un allineamento competitivo con il mercato di riferimento.

In linea con quanto sopra indicato, la Politica di Remunerazione della Società è stata definita con attenzione critica al novero delle soluzioni del mercato ma senza far particolare riferimento a politiche retributive adottate da altre specifiche società.

### **2.3 Politica di Remunerazione e la politica di gestione del rischio**

La Società assicura che la definizione della componente variabile della remunerazione dei propri Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche avvenga mediante la fissazione di obiettivi di *performance* sostenibili e coerenti con il profilo di rischio determinato dal Consiglio di amministrazione.

### **2.4 Componenti relative al compenso e alle condizioni di lavoro dei dipendenti nella determinazione della Politica di Remunerazione**

La Politica di Remunerazione è principalmente ispirata all'obiettivo di attrarre, motivare e fidelizzare persone dotate delle qualità professionali necessarie a contribuire alla definizione della strategia di crescita della Società e al rafforzamento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità di Aeffe e del Gruppo. Essa si basa sui principi di equità, pari opportunità, meritocrazia e competitività rispetto al mercato.

La definizione della remunerazione della popolazione aziendale prende in considerazione specifici criteri, tra cui il confronto con il mercato esterno e l'equità interna dell'azienda, le caratteristiche del ruolo e le responsabilità attribuite, nonché le competenze distintive delle persone, sempre in un'ottica di massima obiettività, al fine di evitare qualsiasi forma di discriminazione.

La remunerazione del 4,1% della popolazione aziendale di Aeffe S.p.A. e del 5,1% della popolazione aziendale del Gruppo Aeffe si compone e di una componente variabile, volta a premiare il raggiungimento di specifici obiettivi di natura economico-finanziaria e qualitativa (90% ebitda, 10% sostenibilità), strettamente legati ai progetti strategici della Società.

La Società si propone inoltre di attuare misure volte ad assicurare:

- i. un ambiente di lavoro sicuro, funzionale, vivibile e confortevole: nelle sedi aziendali vengono applicati criteri architettonici funzionali alle attività coinvolte, nel rispetto dei fondamentali requisiti di salute e sicurezza ma anche dello scambio interpersonale al fine di consentire e sviluppare creatività, organizzazione, ordine, progettualità finalizzate al miglioramento dei risultati aziendali;
- ii. collaborazione: adozione, nelle sedi aziendali, di spazi e adozione di tecnologie *smart*, volte a consentire contiguità a livello globale e apporto di valore per l'azienda e gli individui senza soluzione di continuità;
- iii. orientamento dello sviluppo individuale e professionale: grazie ad un ambiente che facilita l'evoluzione e all'incremento delle conoscenze e delle competenze; alla dimensione globale, che consente di affrontare sfide continue, complesse e innovative, aprendo grandi opportunità di crescita.

Fatto salvo quanto nel seguito indicato, la Politica sulla Remunerazione descritta nella presente Relazione non differisce in maniera sostanziale rispetto a quanto attuato nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024. La Società, tenendo comunque conto delle *best practice* nazionali ed internazionali, ha mantenuto invariati i principi ispiratori e gli elementi portanti della Politica di Remunerazione con l'introduzione di talune novità volte in una linea evolutiva di consolidamento dell'approccio socialmente responsabile della Società.

In particolare, sono state introdotte alcune modifiche nel sistema di remunerazione variabile, mediante la previsione di ipotesi di erogazione legati ad obiettivi di natura non strettamente finanziaria e al perseguitamento dei valori ESG.

## 2.5 Durata

La durata della presente Politica di Remunerazione è allineata a quella della carica del Consiglio di amministrazione.

## 3. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

- 3.1 La Politica di Remunerazione è intesa ad attrarre, mantenere e motivare risorse professionali qualificate, aventi le capacità e la professionalità richieste per la migliore gestione e il perseguitamento degli obiettivi della Società e del Gruppo Aeffe, mediante la definizione e l'attuazione di meccanismi di collegamento tra la *performance* individuale e l'accrescimento del valore della Società e del Gruppo Aeffe. Inoltre, la Politica sulla Remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguitamento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società. Gli azionisti forniscono infatti un contributo importante nel senso indicato, essendo chiamati ad esprimere il proprio voto vincolante sulla Politica sulla Remunerazione, che descrive ciascuna delle voci che compongono la remunerazione di Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche e che ha quindi un contenuto diverso e più ampio rispetto alle delibere in materia di compensi di cui agli artt. 2364, 2389 e 2402 Codice Civile.
- 3.2 Per il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati, la Politica di Remunerazione è definita sulla base dei fondamentali principi della sostenibilità e dell'allineamento degli interessi del *management* con responsabilità strategiche con quelli degli azionisti.

- **Sostenibilità**

La politica in materia di componente variabile della remunerazione contribuisce alla strategia aziendale ed al perseguitamento degli interessi a lungo termine (ivi inclusa la sostenibilità della Società), al fine di garantire rapporti di lavoro equi e stabili, basati sul rispetto e sulla promozione dei talenti.

Essa è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore professionale dei soggetti coinvolti e consentire un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili con l'obiettivo di creare valore sostenibile nel medio e lungo periodo e di garantire un collegamento diretto tra retribuzione e specifici obiettivi di *performance*, creando un ambiente lavorativo inclusivo di qualsiasi forma di diversità e in grado di favorire l'espressione del potenziale individuale, nonché di attrarre, trattenere e motivare le risorse.

In attuazione dei predetti principi, l'erogazione della componente variabile della remunerazione (di breve e/o di medio-lungo termine) non è condizionata esclusivamente a obiettivi più prettamente legati alla *performance* economico-finanziaria ma anche a *driver* strategici ed obiettivi in termini di sostenibilità ambientale e sostenibilità sociale all'interno della realtà aziendale. La scelta di integrare gli obiettivi della remunerazione variabile con obiettivi di *performance* ESG (i.e. *"Environmental, Social and Governance"*) conferma l'impegno dell'azienda a coniugare la solidità operativa, economica e

finanziaria e la responsabilità sociale ed ambientale e a sviluppare ulteriormente una cultura interna della sostenibilità, legandola a obiettivi concreti e misurabili. La declinazione delle *performance* e degli impegni di sostenibilità di Aeffe cui è legata la remunerazione variabile sarà realizzata nel dettaglio dal Consiglio di amministrazione con l'ausilio della funzione risorse umane.

- **Allineamento degli interessi del *management* e degli azionisti**

L'allineamento degli interessi del *management* e degli azionisti rappresenta obiettivo principale e ultimo della definizione della parte variabile e incentivante della remunerazione del *management* avente responsabilità strategiche. In linea con le indicazioni della migliore prassi internazionale e delle risoluzioni adottate anche a livello comunitario, la Società ha cura di attuare meccanismi che siano in grado di favorire la creazione di valore autentico e stabile per la Società e il Gruppo Aeffe e, pertanto, di tradursi in un beneficio concreto degli azionisti, anche mediante l'individuazione bilanciata ed attenta degli obiettivi di *performance*.

- **Bilanciamento tra le componenti fissa e variabile della remunerazione**

La componente fissa e la componente variabile della retribuzione sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi di Aeffe, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta, in linea con l'obiettivo di promuovere una creazione di valore di medio-lungo periodo per tutti gli azionisti e una crescita sostenibile.

Di seguito viene rappresentata l'incidenza attuale, in termini percentuali, della componente fissa, della componente variabile di breve termine e della componente variabile di medio-lungo termine sul pacchetto retributivo degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità strategiche.

Presidente	Componente variabile di breve termine	Componente variabile di medio lungo termine
	Per ogni Euro di Ebitda (valore assoluto) normalizzato (per normalizzazione si intende il considerare costi e ricavi attinenti alla gestione caratteristica anche se non appostati nel bilancio approvato; inoltre dovranno essere eliminati dal calcolo costi e ricavi straordinari o non ricorrenti anche se contabilizzati nel bilancio	<i>in caso di raggiungimento di obiettivo massimo €350.000 (sul compenso proiettato nel triennio di riferimento per LTI la percentuale ipotetica è 19%)</i>
		<i>in caso di raggiungimento di obiettivo intermedio €220.000 (sul compenso proiettato nel triennio di riferimento per LTI la percentuale ipotetica è 12%)</i>
		<i>in caso di raggiungimento di obiettivo minimo €150.000 (sul compenso proiettato nel triennio di riferimento per LTI la percentuale ipotetica è 7%)</i>

	approvato), del Bilancio Consolidato del Gruppo Aeffe superiore a 38 milioni, sarà riconosciuto il 9%, con un valore massimo erogabile pari ad Euro 600.000,00 lordi.	
<i>Vice Presidente</i>	<i>Componente variabile di breve termine</i>	<i>Componente variabile di medio lungo termine</i>
	Per ogni Euro di Ebitda (valore assoluto) normalizzato (per normalizzazione si intende il considerare costi e ricavi attinenti alla gestione caratteristica anche se non appostati nel bilancio approvato; inoltre dovranno essere eliminati dal calcolo costi e ricavi straordinari o non ricorrenti anche se contabilizzati nel bilancio approvato), del Bilancio Consolidato del Gruppo Aeffe superiore a 38 milioni, sarà riconosciuto il 9%, con un valore massimo erogabile pari ad Euro 600.000,00 lordi.	<i>in caso di raggiungimento di obiettivo massimo €350.000 (sul compenso proiettato nel triennio di riferimento per LTI la percentuale ipotetica è 19%)</i>  <i>in caso di raggiungimento di obiettivo intermedio €220.000 (sul compenso proiettato nel triennio di riferimento per LTI la percentuale ipotetica è 12%)</i>  <i>in caso di raggiungimento di obiettivo minimo €150.000 (sul compenso proiettato nel triennio di riferimento per LTI la percentuale ipotetica è 7%)</i>
<i>Amministratore Delegato</i>	<i>Componente variabile di breve termine (incidenza su retribuzione annua)</i>	<i>Componente variabile di medio lungo termine</i>
	Per ogni Euro di Ebitda (valore assoluto) normalizzato (per normalizzazione si intende il considerare costi e ricavi attinenti alla gestione	<i>in caso di raggiungimento di obiettivo massimo €350.000 (sul compenso proiettato nel triennio di riferimento per LTI la percentuale ipotetica è 33%)</i>  <i>in caso di raggiungimento di obiettivo intermedio €220.000 (sul compenso proiettato nel triennio di riferimento per LTI la percentuale ipotetica è 21%)</i>

	<p>caratteristica anche se non appostati nel bilancio approvato; inoltre dovranno essere eliminati dal calcolo costi e ricavi straordinari o non ricorrenti anche se contabilizzati nel bilancio approvato), del Bilancio Consolidato del Gruppo Aeffe superiore a 38 milioni, sarà riconosciuto il 4%, con un valore massimo erogabile pari ad Euro 250.000,00 lordi.</p>	<p><i>in caso di raggiungimento di obiettivo minimo €150.000 (sul compenso proiettato nel triennio di riferimento per LTI la percentuale ipotetica è 14%)</i></p>
Amministratore deleghe	<p><i>Componente variabile di breve termine</i></p> <p>Il Premio di Risultato sarà dovuto dalla Società esclusivamente nel caso in cui si verifichi un Evento Rilevante, ovvero un Cambio di Controllo Rilevante o un'Operazione Straordinaria Rilevante. Il Premio di Risultato, ove dovuto, sarà pari ad un importo corrispondente all'1% (un per cento) del Parametro applicabile, ovvero (a) in costanza di quotazione delle azioni emesse da Aeffe sul Mercato Euronext, alternativamente e a seconda dei casi.</p>	<p><i>Componente variabile di medio lungo termine</i></p> <p><i>Il Premio Straordinario sarà pari all'importo corrispondente al 2% (due per cento) del Parametro applicabile, ovvero (a) in costanza di quotazione delle azioni emesse da Aeffe sul Mercato Euronext, alternativamente e a seconda dei casi:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>- nel caso di Operazione Straordinaria Rilevante, la capitalizzazione media di borsa della Società nei 30 (trenta) giorni di borsa aperta successivi all'annuncio al mercato di un'Operazione Straordinaria Rilevante, se la medesima venga comunicata al mercato o, in assenza di detta comunicazione, dal verificarsi dell'Operazione Straordinaria Rilevante per come individuato in buona fede dalle parti;</i></li> <li><i>- in caso di Cambio di Controllo Rilevante, il prezzo dell'offerta pubblica (volontaria o obbligatoria) che dia origine al Cambio di Controllo Rilevante o che sia promossa per effetto dello stesso, essendo inteso che detto prezzo sarà parametrato rispetto all'intero capitale di Aeffe (i.e. come se l'acquisizione concernesse l'intero capitale della stessa);</i></li> </ul> <p><i>oppure</i></p>

		<p>(b) in un momento successivo al venir meno della quotazione delle azioni emesse da Aeffe sul Mercato Euronext, alternativamente e a seconda dei casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nel caso di Operazione Straordinaria Rilevante, il Fair Market Value della Società alla data immediatamente successiva a quella del verificarsi dell'Evento Rilevante di cui si tratti;</li> <li>- in caso di Cambio di Controllo Rilevante, il valore espresso nell'ambito dell'operazione relativa, essendo inteso che detto prezzo sarà parametrato rispetto all'intero capitale di Aeffe (i.e. come se l'acquisizione concernesse l'intero capitale della stessa) e, in caso di disaccordo delle parti sull'individuazione dello stesso, dall'Esperto.</li> </ul> <p>Così come dettagliato dalla scrittura privata sottoscritta dalle parti in data 01/08/2025.</p>
Direttore Generale Pollini SpA e Amministratore di Aeffe SpA	Componente variabile di breve termine (incidenza su retribuzione annua)	Componente variabile di medio lungo termine
	10,8%	<p>in caso di raggiungimento di obiettivo massimo €200.000 (sul compenso proiettato nel triennio di riferimento per LTI la percentuale ipotetica è 18%)</p>
		<p>in caso di raggiungimento di obiettivo intermedio €100.000 (sul compenso proiettato nel triennio di riferimento per LTI la percentuale ipotetica è 9%)</p>
		<p>in caso di raggiungimento di obiettivo minimo €50.000 (sul compenso proiettato nel triennio di riferimento per LTI la percentuale ipotetica è 4%)</p>
Group CFO	Componente variabile di breve termine	Componente variabile di medio lungo termine
	30% MBO "Ordinario annuo". Importo massimo erogabile €150.000 riferito anno 2025 (65%).	<p>in caso di raggiungimento di obiettivo massimo €200.000 (sul compenso proiettato nel quadriennio di riferimento per LTI la percentuale ipotetica è 20%)</p>
	MBO valevole dal 2026: 28% "ordinario annuo".	<p>in caso di raggiungimento di obiettivo intermedio €100.000 (sul compenso proiettato nel quadriennio di riferimento per LTI la percentuale ipotetica è 10%)</p>

		<p><i>LTI la percentuale ipotetica è 10%)</i></p>
		<p><i>in caso di raggiungimento di obiettivo minimo €50.000 (sul compenso proiettato nel quadriennio di riferimento per LTI la percentuale ipotetica è 5%)</i></p>
Direttore HR e Organizzazione Gruppo Aeffe	Componente variabile di breve termine	<p><i>Componente variabile di medio lungo termine</i></p>
	32%	<p><i>in caso di raggiungimento di obiettivo massimo €200.000 (sul compenso proiettato nel triennio di riferimento per LTI la percentuale ipotetica è 32%)</i></p>
		<p><i>in caso di raggiungimento di obiettivo intermedio €100.000 (sul compenso proiettato nel triennio di riferimento per LTI la percentuale ipotetica è 16%)</i></p>
		<p><i>in caso di raggiungimento di obiettivo minimo €50.000 (sul compenso proiettato nel triennio di riferimento per LTI la percentuale ipotetica è 8%)</i></p>
Direttore Operativo Aeffe S.p.A. e Amministratore con deleghe del Gruppo Aeffe	Componente variabile di breve termine (incidenza su retribuzione annua)	<p><i>Componente variabile di medio lungo termine</i></p>
	19%	<p><i>in caso di raggiungimento di obiettivo massimo €200.000 (sul compenso proiettato nel triennio di riferimento per LTI la percentuale ipotetica è 24%)</i></p>
		<p><i>in caso di raggiungimento di obiettivo intermedio €100.000 (sul compenso proiettato nel triennio di riferimento per LTI la percentuale ipotetica è 12%)</i></p>
		<p><i>in caso di raggiungimento di obiettivo minimo €50.000 (sul compenso proiettato nel triennio di riferimento per LTI la percentuale ipotetica è 6%)</i></p>

L'osservazione delle prassi e delle tendenze di mercato permette poi alla Società di attrarre e mantenere risorse professionali, qualificate e adeguatamente motivate, attraverso la definizione di livelli retributivi competitivi e la garanzia di equità interna e trasparenza.

## 4. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

### 4.1 Componente fissa

- 4.1.1 L'incidenza sul totale della retribuzione della componente fissa è determinata con il fine di assicurare un'adeguata remunerazione della prestazione anche in caso di mancata o parziale corresponsione della componente variabile e di non incentivare comportamenti eccessivamente orientati al rischio in vista della massimizzazione del riconoscimento e a un'ottica di breve periodo, con conseguente possibile pregiudizio alla sostenibilità e alla creazione di valore di medio-lungo periodo.
- 4.1.2 Il livello della remunerazione fissa è principalmente correlato: (i) alla specializzazione professionale; (ii) al ruolo organizzativo ricoperto; (iii) alle responsabilità; e (iv) alla pratica di mercato per posizioni e professionalità comparabili.

### 4.2 Componente variabile di breve periodo – cd. *Management by Objectives*

- 4.2.1 La remunerazione variabile è direttamente correlata al raggiungimento di obiettivi di natura economico-finanziaria, alla performance nel breve periodo, che potrà essere correlata a risultati individuali ovvero a risultati della Società e del Gruppo Aeffe ovvero ancora ad una combinazione di entrambi i criteri e/o all'eventuale verificarsi di eventi significativi riguardanti la Società e/o le sue azioni.
- 4.2.2 Nella definizione della porzione variabile della remunerazione la Società salvaguarda la sostenibilità e ragionevolezza del compenso anche mediante la previsione di limiti (non necessariamente espressi come cap in valori assoluti e ferma restando la possibilità di escludere tali limiti - in via eccezionale e sempre ché lo richieda l'interesse della Società - con riferimento alla remunerazione variabile di uno o più amministratori esecutivi<sup>1</sup>) e l'individuazione di una combinazione bilanciata idonea a evitare disequilibri rispetto alla performance sostenibile e ai profili di rischio.
- 4.2.3 La componente variabile della retribuzione è articolata in un sistema di retribuzione variabile a breve termine per obiettivi, c.d. *Management by Objectives* (MBO), inteso a incentivare il *management* con responsabilità strategiche mediante il riconoscimento di una remunerazione variabile, condizionata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* di natura economico-finanziaria. Detti obiettivi, predeterminati e misurabili, sono individuati con l'ausilio dei responsabili delle diverse aree di *business* della società, della funzione risorse umane impiegando indicatori economici, anche consolidati.
- 4.2.4 La verifica e l'accertamento dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi è affidata al Consiglio di amministrazione e alla funzione risorse umane che vi provvede, con l'aiuto di altre funzioni interne, tra cui l'amministrazione finanza e controllo, a seguito dell'approvazione del bilancio di esercizio o del momento in cui l'obiettivo sia altrimenti accertabile, come applicabile.

---

<sup>1</sup> Alla data della presente Relazione, l'assenza di limiti massimi all'erogazione della porzione variabile della remunerazione è prevista soltanto con riferimento all'amministratore con deleghe di funzione dott. Marco Gobetti – si rimanda per dettagli sul punto alla Tabella 4 della presente Sezione I della Relazione.

- 4.2.5 La Società potrà prevedere dei limiti massimi per le componenti variabili e potrà valutare l'opportunità di adottare meccanismi di pagamento differito di tutta o parte della componente variabile.
- 4.2.6 Non sono previsti meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile.

### **4.3 Incentivi a lungo termine**

- 4.3.1 Al fine di istituire meccanismi di incentivazione volti alla creazione di valore, con l'obiettivo altresì di rispettare a questo riguardo i requisiti previsti da Borsa Italiana, potranno essere adottati dal consiglio di amministrazione uno o più piani di incentivazione a lungo termine rivolti ad amministratori esecutivi della Società e a Dirigenti con Responsabilità Strategiche (nonché a collaboratori che, in considerazione del ruolo ricoperto, pur non ricadendo nella definizione di "dirigenti strategici" in senso stretto, la società, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha ritenuto di includere nel piano di incentivazione) da individuarsi ad opera del consiglio di amministrazione stesso, su proposta del comitato per la remunerazione, avuto riguardo al ruolo dagli stessi ricoperto all'interno della Società e del Gruppo con l'obiettivo della creazione di valore per la Società e gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. Detti piani saranno orientati al perseguimento dei seguenti scopi: (a) mantenimento di un livello complessivamente competitivo della struttura della remunerazione così da attrarre e fidelizzare persone qualificate all'interno della Società e del Gruppo Aeffe; (b) orientamento dell'impegno di amministratori e *manager* verso indici di lungo periodo e di interesse strategico; (c) allineamento degli interessi di amministratori e *manager* agli interessi degli azionisti.
- 4.3.2 L'incentivo a lungo termine - strutturato quale sistema di retribuzione variabile per obiettivi da conseguire nel medio-lungo termine (MBO a medio – lungo termine) - potrà prevedere la corresponsione di un incentivo monetario a favore dei beneficiari subordinatamente alla realizzazione di obiettivi di *performance* predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di medio-lungo periodo, coerenti con gli obiettivi strategici della Società e finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo anche parametri di natura non finanziaria legati al perseguimento dei sopraccitati valori ESG. La corresponsione dell'incentivo monetario a favore dei beneficiari sarà, inoltre, subordinata alla permanenza del rapporto tra la Società o il Gruppo e i beneficiari. Il consiglio di amministrazione della Società, avuto riguardo ai ruoli rispettivamente ricoperti all'interno del Gruppo e all'ampiezza delle deleghe di gestione, sentito il parere del comitato per le remunerazioni e del Collegio Sindacale, individuerà i beneficiari di tali piani di incentivazione fissando per ciascuno di essi la misura dell'incentivo, avuto riguardo alla posizione ricoperta, all'ammontare della rispettiva remunerazione fissa complessiva ed alla eventuale qualità di azionista significativo.
- 4.3.3 Con riferimento ai piani di compensi basati su strumenti finanziari potranno essere predisposti dal Consiglio di amministrazione, sentito il parere del comitato per le remunerazioni e quindi autorizzati dall'assemblea, in conformità a quanto previsto dall'articolo 114-*bis* del TUF e potranno consistere:
  - (i) nell'attribuzione di diritti di opzione per il successivo acquisto di azioni della Società (cd. di *option grant*); il regolamento di questi piani potrà avvenire mediante consegna fisica delle azioni (c.d. *stock option*) o anche per contanti sulla base di un differenziale o della variazione delle quotazioni delle azioni rappresentative del capitale della Società (c.d. *stock appreciation right* e *phantom stock*);

ovvero

- (ii) nell'attribuzione diretta di azioni della Società (cd. *stock grant*).

Beneficiari di tali piani possono essere dipendenti o amministratori della Società, o di altre società del Gruppo Aeffe, da individuarsi tenendo in conto le finalità, i principi ed i criteri indicati nei precedenti punti di questa Politica di Remunerazione.

Nei piani di *option grant* l'esercizio delle opzioni assegnate (ovvero il pagamento dei relativi differenziali) è subordinato al decorso di un adeguato periodo di tempo (cd. *vesting period*) da determinarsi tenendo conto, tra l'altro, degli obiettivi a loro volta definiti sulla base di parametri che meglio esprimono la creazione di valore di Aeffe e del Gruppo Aeffe.

I piani possono inoltre prevedere che una quota delle azioni acquisite dai beneficiari non possa essere trasferita dagli stessi per un periodo di tempo prestabilito (da determinarsi avuto anche riguardo alla prevedibile durata del rapporto). Analogamente, qualora i piani dovessero prevedere, invece dell'assegnazione fisica dei titoli, l'erogazione di premi in denaro, sarà possibile prevedere che una porzione di detti premi debba essere reinvestita in azioni della Società da mantenersi in portafoglio per un certo periodo di tempo (ovvero altri meccanismi di cd. *share retention*).

L'assegnazione dei diritti di opzione o delle azioni, così come il riconoscimento di differenziali in danaro, sarà comunque correlata ai seguenti elementi: (i) la capacità del singolo beneficiario di contribuire allo sviluppo della Società; (ii) la competenza professionale e l'effettiva portata della capacità del beneficiario di contribuire alla creazione di valore in relazione al ruolo ricoperto nell'organigramma aziendale; (iii) il livello dei compensi complessivamente percepiti; e (iv) le esigenze di fidelizzazione.

Non sono previsti meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile.

#### **4.4 Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari**

Con l'obiettivo di assicurare un'offerta di remunerazione complessiva quanto più possibile competitiva e allineata alle migliori pratiche adottate nei mercati locali, il pacchetto retributivo degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche potrà essere completato da *benefits* non monetari.

#### **4.5 Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro**

La Società potrà pattuire trattamenti speciali connessi alla corresponsione di una indennità (entro limiti predeterminati) per la cessazione della carica o dell'impiego con i propri Amministratori e con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche diversi da questi ultimi, ove ciò sia ritenuto opportuno al fine di attrarre adeguate risorse professionali ovvero nell'ambito degli accordi di investimento stipulati nell'esercizio della propria attività caratteristica. La previsione di tali indennità è tuttavia subordinata alla preventiva valutazione ed approvazione del Consiglio di amministrazione, sentito il comitato per le remunerazioni.

Ai sensi di un contratto approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 1° agosto 2025, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, è riconosciuto all'amministratore dott. Marco Gobetti il

diritto alla corresponsione di un trattamento di fine mandato pari a Euro 600.000,00 (seicentomila/00) lordi, fatta eccezione per il caso di rinuncia alla carica senza giusta causa o revoca per giusta causa da parte della Società prima della naturale scadenza della carica stessa (prevista alla data di approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2028).Inoltre, al dott. Marco Gobbetti è riconosciuto il diritto all'erogazione di un importo a titolo di penale pari a Euro 2.000.000,00 (duemilioni/00) in caso (i) di sua mancata rinomina alla scadenza del consiglio attualmente in carica (e dunque in caso di mancata rinomina sino alla data di approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2028) o (ii) di revoca dalla carica senza giusta causa o dimissioni per giusta causa (penale ridotta a Euro 800.000,00 (ottocentomila/00) ove la cessazione per le predette ragioni dovesse intervenire prima della data di approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025).

#### **4.6 Piani di incentivazione basati su azioni, opzioni o altri strumenti finanziari**

Alla data della presente Relazione e fermo quanto indicato nel precedente paragrafo 4.3.3, non sono previsti piani di incentivazione basati su azioni, opzioni o altri strumenti finanziari a favore né degli Amministratori esecutivi e non esecutivi né dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

#### **4.7 Meccanismi di *claw back / malus***

Alla luce delle specifiche caratteristiche dei pacchetti retributivi previsti, in particolare, a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il consiglio di amministrazione ha valutato di non prevedere intese contrattuali che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate o di trattenere somme oggetto di differimento, determinate sulla base di dati che si siano in seguito rilevati manifestamente errati o di altre circostanze (e.g. clausole di *claw back / malus*).

#### **4.8 Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari**

Alla data della presente Relazione, la Società non ha stipulato accordi che prevedano clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

#### **4.9 Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie**

La Società non ha stipulato, coperture assicurative (in particolare, forme di assicurazione sanitaria integrativa) a beneficio degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

In favore di amministratori coinvolti nella strategia di sviluppo della società in modo particolare, come il dott. Marco Gobbetti, la Società può stipulare le seguenti coperture assicurative diverse da quelle obbligatorie e integrative, con condizioni e massimali di volta in volta differenti in base alle esigenze: assicurazione per il caso morte e per il caso di invalidità permanente; assicurazione sanitaria integrativa FASI estesa al nucleo familiare

#### **4.10 Elementi della Politica sulla Remunerazione derogabili in presenza di circostanze eccezionali e condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.**

La Società non è favorevole a procedere a deroghe alla propria Politica sulla Remunerazione, neppure in presenza di circostanze eccezionali.

Conseguentemente, non sono stati identificati elementi della Politica sulla Remunerazione cui è possibile derogare, neppure temporaneamente, né sono state quindi disciplinate le condizioni procedurali per applicare tali eventuali deroghe.

## **5. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI**

### **5.1 La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche**

- 5.1.1 La remunerazione spettante agli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, cod. civ. e dell'articolo 21 dello statuto sociale, è definita dal Consiglio di amministrazione, su proposta del comitato per le remunerazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale e, ove ne ricorrano i presupposti stabiliti nella Procedura per le Operazioni con Parti Correlate, del comitato per il controllo rischi e sostenibilità.
- 5.1.2 La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche viene strutturata in applicazione delle finalità, dei criteri e dei principi di cui alle precedenti sezioni della presente Politica di Remunerazione. Avuto riguardo alla particolare carica di cui l'amministratore sia investito ed all'effettiva natura strategica delle funzioni concretamente svolte per la creazione di valore, alla remunerazione fissa si somma una componente variabile (in particolare, tale componente può essere costituita da un sistema per obiettivi a breve termine o a medio - lungo termine cd. MBO e/o da piani di incentivazione di medio-lungo periodo eventualmente approvati come indicato nei precedenti punti della presente Politica di Remunerazione). Nel dare applicazione ai suddetti criteri il Consiglio di amministrazione adotta un principio di prevalenza della sostanza sulla forma, nell'ottica di assicurare comunque nella maniera più efficiente il raggiungimento dell'obiettivo costituito dall'allineamento degli interessi del *management* e degli azionisti. Laddove gli amministratori investiti di particolari cariche e/o che rivestano un ruolo strategico abbiano anche una significativa partecipazione nel capitale della Società, il Consiglio di amministrazione può ritenere con ciò adeguatamente soddisfatte le esigenze di fidelizzazione ed incentivazione anche senza ricorrere all'applicazione di uno o più degli strumenti di fidelizzazione ed incentivazione altrimenti applicati ad altri *manager*.
- 5.1.3 La Politica di Remunerazione per gli amministratori investiti di particolari cariche definisce un bilanciamento tra le componenti remunerative fisse e variabili adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della Società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, fermo restando che la parte variabile rappresenta una parte significativa della remunerazione complessiva.

### **5.2 La remunerazione degli amministratori non esecutivi**

- 5.2.1 La remunerazione degli amministratori non esecutivi è di norma determinata dall'assemblea all'atto della nomina per l'intero organo collegiale nel suo complesso. È quindi il consiglio di amministrazione, nell'ambito della remunerazione complessiva così stabilita dall'assemblea ai sensi dell'articolo 2389, comma 1, cod. civ., su proposta del comitato per le remunerazioni, a stabilire la ripartizione di tale compenso complessivo tra ciascun amministratore non esecutivo, tale che lo stesso sia adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti attribuiti in seno all'organo di

amministrazione, avuto anche riguardo alla eventuale partecipazione ad uno o più comitati.

5.2.2 La remunerazione degli amministratori non esecutivi non è di norma legata ai risultati economici di Aeffe.

**5.3 Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli Amministratori Indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi**

In conformità a quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance e come già indicato nel paragrafo 5.2 che precede, la remunerazione degli amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società. La Politica di Remunerazione prevede l'attribuzione di un compenso aggiuntivo in misura fissa a favore degli amministratori non esecutivi e agli amministratori indipendenti che facciano parte dei comitati costituiti in seno al Consiglio per remunerare adeguatamente l'attività e l'impegno aggiuntivi messi a disposizione e a beneficio della Società. Per ulteriori informazioni relative alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo 5.1.

**6. LA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE**

La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale viene determinata dall'Assemblea degli Azionisti in ragione della competenza, professionalità e impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa e alla sua situazione.

L'Assemblea ha stabilito, in data 12 aprile 2018, il compenso di ciascun membro del Collegio Sindacale al livello minimo delle tariffe previste dal D.M. 140/2012, con arrotondamento ai 5.000 euro inferiori. L'emolumento, pertanto, è stato determinato in complessivi Euro 105.000 (centocinquemila) annui, da ripartirsi tra i Sindaci nella misura di Euro 30.000 (trentamila) annui a testa per ciascun Sindaco Effettivo e nella misura di Euro 45.000 (quarantacinquemila) annui per il Presidente del Collegio Sindacale, oltre, per tutti i componenti del Collegio Sindacale, al rimborso delle spese vive sostenute per l'incarico.

\*\*\*

**Tabella 1**

	<b>OBIETTIVO</b>	<b>PREMIO (€)</b>
<b>AMMINISTRATORI ESECUTIVI</b>	Obiettivo minimo: somma dell'EBITDA consolidato degli esercizi inclusi nel Periodo di Riferimento compreso tra Euro 150.000.000 (cento cinquanta milioni) ed Euro 159.999.999 (cento cinquantanove milioni novecento novantanove mila novecento novantanove).	150.000 €
	Obiettivo intermedio: somma dell'EBITDA consolidato degli esercizi inclusi nel	

	Periodo di Riferimento compreso tra Euro 160.000.000 (cento sessanta milioni) ed Euro 179.999.999 (cento settantanove milioni novecento novantanove mila novecento novantanove);	220.000 €
	Obiettivo massimo: somma dell'EBITDA consolidato degli esercizi inclusi nel Periodo di Riferimento uguale o maggiore di Euro 180.000.000 (cento ottanta milioni).	350.000 €

Il Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha approvato in data 14.03.25 il nuovo piano di MBO LTI per gli anni 2025-2026-2027-2028, basato sugli obiettivi del nuovo piano strategico.

**Tabella 2**

	<b>OBIETTIVI EBITDA (70%)</b>	<b>PREMIO (€)</b>
<b>DIRIGENTI STRATEGICI</b>	Obiettivo minimo: somma dell'EBITDA consolidato degli esercizi inclusi nel Periodo di Riferimento compreso tra Euro 150.000.000 (cento cinquanta milioni) ed Euro 159.999.999 (cento cinquantanove milioni novecento novantanove mila novecento novantanove)	50.000 €
	Obiettivo intermedio: somma dell'EBITDA consolidato degli esercizi inclusi nel Periodo di Riferimento compreso tra Euro 160.000.000 (cento sessanta milioni) ed Euro 179.999.999 (cento settantanove milioni novecento novantanove mila novecento novantanove);	100.000 €
	Obiettivo massimo: somma dell'EBITDA consolidato degli esercizi inclusi nel Periodo di Riferimento uguale o maggiore di Euro 180.000.000 (cento ottanta milioni).	200.000 €

**Tabella 3**

	<b>OBIETTIVI</b>	<b>PREMIO (€)</b>
<b>SOSTENIBILITÀ</b>	<p>Le condizioni di accesso a questo specifico premio verranno calcolate al termine del periodo 2025-2028 in relazione al miglioramento del rating ESG nelle seguenti misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obiettivo minimo: Rating ESG compreso tra 65/100 e 75/100;</li> <li>• Obiettivo medio: Rating ESG compreso tra 76/100 e 85/100;</li> <li>• Obiettivo massimo: Rating ESG superiore a 86/100.</li> </ul>	Le parti di incentivo legate al raggiungimento degli obiettivi di Sostenibilità (30%)

Il Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha approvato in data 01.08.2025 la remunerazione variabile in favore dell'amministratore con deleghe di funzione (dott. Marco Gobbetti).

**Tabella 4**

<b>AMMINISTRATORE CON DELEGHE DI FUNZIONE</b>	<p><i>Compenso variabile dovuto dalla Società nel caso in cui si verifichi un cambio di controllo a titolo oneroso della Società o una transazione di carattere aziendale o societario di significativo impatto sul piano industriale e strategico della Società e che, al contempo, comporti un incremento della capitalizzazione della Società non inferiore a specifiche soglie.</i></p> <p><i>Il compenso variabile è pari all'1% della capitalizzazione media di borsa della Società nei 30 giorni di borsa aperta successivi all'operazione straordinaria o del prezzo dell'offerta pubblica (volontaria o obbligatoria) di cui si tratti.</i></p> <p><i>Con riferimento al suddetto compenso variabile, si precisa che la Società si discosta dalla raccomandazione n. 27, lettera b), del Codice di Corporate Governance per una ragione esclusivamente tecnica, non essendo possibile calcolare ex ante l'importo risultante dall'applicazione di un valore percentuale (fisso e predeterminato) rispetto al parametro della capitalizzazione media di borsa in un lasso di tempo futuro.</i></p>
---	--

## **SEZIONE II**

---

---

### **COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2024**

---

La presente Sezione II non è oggetto di aggiornamento; si rimanda a quanto approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2025.